

# **Beskæftigelsesplan 2011**

## **Holbæk Kommune**

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Analyse af de beskæftigelsespolitiske udfordringer</b> .....	<b>4</b>
2.1	Arbejdskraftreserven – forebygge langtidsledighed .....	5
2.2	Borgere på permanent offentlige forsørgelsesordninger – øge arbejdsudbuddet .....	6
2.3	Unge – stigende ledighed og fokus på uddannelse .....	7
2.4	Nydanskere på offentlig forsørgelse .....	8
2.5	Sygedagpengemodtagere – færre borgere og kortere forløb.....	9
2.6	Fastholdelse af samarbejdet med virksomhederne.....	11
2.7	En langsigtet plan for arbejdskraftforsyningen.....	12
<b>3</b>	<b>Overordnet strategi: Tidlig indsats, aktive tilbud og virksomhedsnære placeringer ..</b>	<b>14</b>
3.1	Strategi for den virksomhedsrettede indsats .....	15
3.2	Aktiveringsstrategi .....	16
3.3	Inddragelse af Andre Aktører .....	16
<b>4</b>	<b>Mål</b> .....	<b>17</b>
4.1	Holbæks målsætninger for ministermålene.....	17
4.2	Holbæks målsætninger for egne mål.....	17
4.3	Mål for ydelser og ydelsesanciennitet.....	17
4.4	Mål for kommunale udgifter til offentlig forsørgelse .....	18
<b>5</b>	<b>Strategi for den borgerrettede indsats</b> .....	<b>19</b>
5.1	Strategi for jobklare borgere - herunder strategi for arbejdskraftreserven og strategi for sygedagpengeindsatsen .....	19
5.2	Strategi for indsatsklare borgere .....	20
5.3	Strategi for midlertidigt passive.....	21
5.4	Strategi for borgere på permanente offentlige forsørgelsesordninger .....	21
5.5	Strategi for unge på offentlig forsørgelse .....	21
5.6	Strategi for nydanskere på offentlig forsørgelse.....	22
<b>6</b>	<b>Styringsfilosofi</b> .....	<b>23</b>
6.1	Målstyring .....	23
6.2	Resultatstyring .....	23
6.3	Sikring af rettigheder, pligter og kvalitet.....	23
<b>7</b>	<b>Det kommunale budget</b> .....	<b>24</b>
<b>8</b>	<b>Benchmarking, klynger og nøgletal</b> .....	<b>25</b>
	<b>Bilag 1: LBR's høringsvar til Beskæftigelsesplan 2011</b> .....	<b>26</b>
	<b>Tillæg 1: ResultatRevision 2009</b> .....	<b>28</b>
	Tillæg 1, bilag 1: LBR's høringsvar til ResultatRevision 2009: .....	44
	<b>Tillæg 2: LBR's Plan for Virksomhedsrettet Indsats</b> .....	<b>45</b>
	<b>Tillæg 3: Styrket indsats mod langtidsledighed</b> .....	<b>46</b>

# 1 Indledning

Beskæftigelsesplanen 2011 er den overordnede plan for beskæftigelsesindsatsen i Holbæk Kommune. Beskæftigelsesplanen samler udfordringer, mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen.

Der er formuleret mål for den borgerrettede indsats, den virksomhedsrettede indsats og for brugen af andre aktører. Målene er omdrejningspunkt for den løbende dialog mellem det politiske og administrative niveau om, hvordan det går med beskæftigelsesindsatsen. Strategierne er beskæftigelsesplanens bedste bud på, hvordan målene indfries.

Bedste bud, fordi arbejdsmarkedet er dynamisk, og også under finanskrisen og den globale recession, sikrer den danske arbejdsmarkedsmodel, at der stadig oprettes mange nye jobs og foretages mange jobskift. Beskæftigelsesindsatsen og strategierne tilrettelægges derfor således, at Udvalget for Erhverv og Beskæftigelse i 2011 er i stand til at tilpasse indsatsen til et dynamisk arbejdsmarked.

Jobcenter Holbæk betragter sin indsats som et vigtigt bidrag til en effektiv og sammenhængende regional beskæftigelsesindsats, og vil derfor videreudvikle det brede og tværgående samarbejde med bl.a. Ungdommens Uddannelsesvejledning, uddannelsesinstitutionerne, beskæftigelsesregionen, andre aktører (AA), og andre jobcentre, til gavn for borgere og virksomheder. Ligeledes vil vi gennem et fortsat samarbejde med a-kasser og faglige organisationer sikre en opgaveløsning, der gør brug af alle parter spidskompetencer.

Jobcenter Holbæks mission er: ***at sikre at arbejdsstyrken i Holbæk er så stor og velkvalificeret som muligt samt at beskæftigelsen er så høj som muligt.***

## 2 Analyse af de beskæftigelsespolitiske udfordringer

Arbejdsmarkedet gennemgår betydelige forandringer. En udvikling, der er accelereret af den økonomiske krise. På en og samme tid ser vi en faldende beskæftigelse og stigende ledighed samtidig med at arbejdsstyrken falder. Vi står med en kortsigtet udfordring om at undgå, at den stigende ledighed medfører langtidsledighed, mens vi på den lange bane står over for at mangle arbejdskraft, og mangle arbejdskraft med de rette kvalifikationer.

Udfordringerne opstår bl.a. af den demografiske udvikling som betyder, at der i årene fremover bliver færre i arbejdsstyrken til at forsørge langt flere, der forlader arbejdsstyrken. Samtidig vil karakteren af jobs i Danmark i endnu hastigere grad skifte fra industrielt og manuelt arbejde, til job i servicesektoren og jobs, der kræver et højere kompetenceniveau. Dette er en kendt udfordring, der ikke begrænser sig alene til Holbæk endside Danmark, men er en udfordring som de fleste europæiske lande står over for.

De beskæftigelsespolitiske udfordringer på såvel den korte som den lange bane handler derfor om at sikre, at arbejdsstyrken er så stor og velkvalificeret som muligt, samt at beskæftigelsen er så høj som muligt. Det er derfor en central udfordring for Jobcentret at sikre, at alle ledige job bliver besat, og at medvirke til, at borgere der er mellem jobs - eller ikke er en del af arbejdsstyrken - bliver en del af fremtidens arbejdsstyrke. Den beskæftigelsespolitiske indsats skal derfor sikre, at de ledige vejledes til og opkvalificeres i retning af de jobåbninger, der er såvel i dag, som de der forventes at blive skabt i det danske arbejdsmarked der venter efter krisen.

Beskæftigelsesministeren opstiller mål for beskæftigelsesindsatsen, der har til formål i et nationalt perspektiv, at imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer. Det er Jobcenter Holbæks opgave at bidrage til opfyldelsen af de nationale mål ved at sikre, at:

- antallet af ledige med mere end 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) begrænses mest muligt og således at langtidsledigheden begrænses.
- antallet af personer på permanente offentlige forsørgelsesordninger begrænses mest muligt, således at arbejdsstyrken og beskæftigelsen er så høj som muligt.
- antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt således, at alle unge så vidt som muligt får en uddannelse og opkvalificeres til at blive en del af arbejdsstyrken.
- antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt og bliver en del af den samlede arbejdsstyrke.

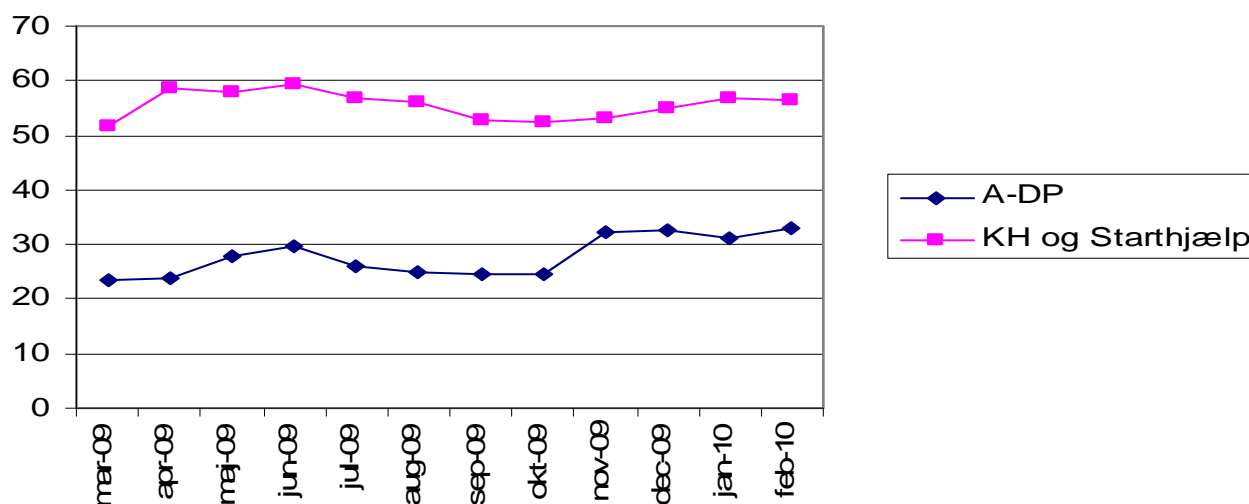
I Holbæk har Udvalget for Erhverv og Beskæftigelse samt LBR med baggrund i den afholdte LBR-konference drøftet de lokale beskæftigelsespolitiske udfordringer og Beskæftigelsesplanen skal derfor også opstille måltal og en strategi for følgende lokale mål:

- antallet af sygedagpengemodtagere fortsætter med at falde og at varigheden af sygedagpengeforløbene yderligere reduceres
- en udbygning og fastholdelse af samarbejdet med virksomhederne således, at der skaffes plads i virksomhederne til de målgrupper i jobcentret, som er i risiko for at blive langtidsledige eller overgå til permanent offentlig forsørgelse
- en langsigtet plan for arbejdskraftforsyningen

## 2.1 Arbejdskraftreserven – forebygge langtidsledighed

Arbejdskraftreserven udgøres af de ledige, der har mere end 3 måneders sammenhængende ledighed. Forskning og evidensbaserede forsøg slår fast, at tid er den mest afgørende faktor for om en borger kommer tilbage på arbejdsmarkedet – uanset typen af offentlig forsørgelse. Den største chance for at få borgere i arbejde er således en tidlig indsats, så snart de bliver ledige.

Figur 1 – Andelen af ledige i Holbæk med mere end 3 måneders ledighed - Arbejdskraftreserven



Det ses at andelen i arbejdskraftreserven har haft en stigende og stagnerende tendens for såvel kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere som for A-dagpengemodtagerne. Det er derfor en væsentlig udfordring i 2011 at begrænse andelen af ledige borgere med mere end 3 måneders sammenhængende ledighed, herunder at:

- have fokus på en tidlig og aktiv indsats
- vejlede til aktuelle og kommende flaskehals- og mangelområder

## 2.2 Borgere på permanent offentlige forsørgelsesordninger – øge arbejdsudbuddet

Jobcenter Holbæk har en stor udfordring i at sikre, at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger, herunder ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension begrænses mest muligt. Dette skal ske både af hensyn til den enkelte borger, der ikke må marginaliseres i forhold til arbejdsmarkedet, og af hensyn til det fremtidige arbejdsudbud og samfundsøkonomien.

Tabel 1 – Udviklingen i personer på offentlig forsørgelse

	Ledighedsydelse	Fleksjob	Førtidspension	I alt
<b>December 2008</b>	174	670	3.223	4.067
<b>December 2009</b>	194	714	3.260	4.168

8,9% af Holbæks befolkning mellem 16 og 66 år modtager en af ovennævnte ydelser, hvilket er 0,5% højere end landsgennemsnittet. Jobcenter Holbæk har derfor en betydelig udfordring i at begrænse udviklingen i antallet af personer på permanent offentlig forsørgelse. En særlig udfordring kommer til at bestå i at begrænse tilgangen af borgere på førtidspension fra andre kommunale ydelser, især sygedagpenge og kontanthjælp.

Tabel 2 – Tilkendte førtidspensionister fordelt på ydelse og etnicitet

	2008	2009
Sygedagpenge	91	98
Kontanthjælp	50	122
Ledighedsydelse	9	20
Andet	19	22
Indtægt		13
<b>I alt</b>	<b>169</b>	<b>275</b>
Heraf:		
Dansk	143	236
Anden etnisk	26	39
	169	275

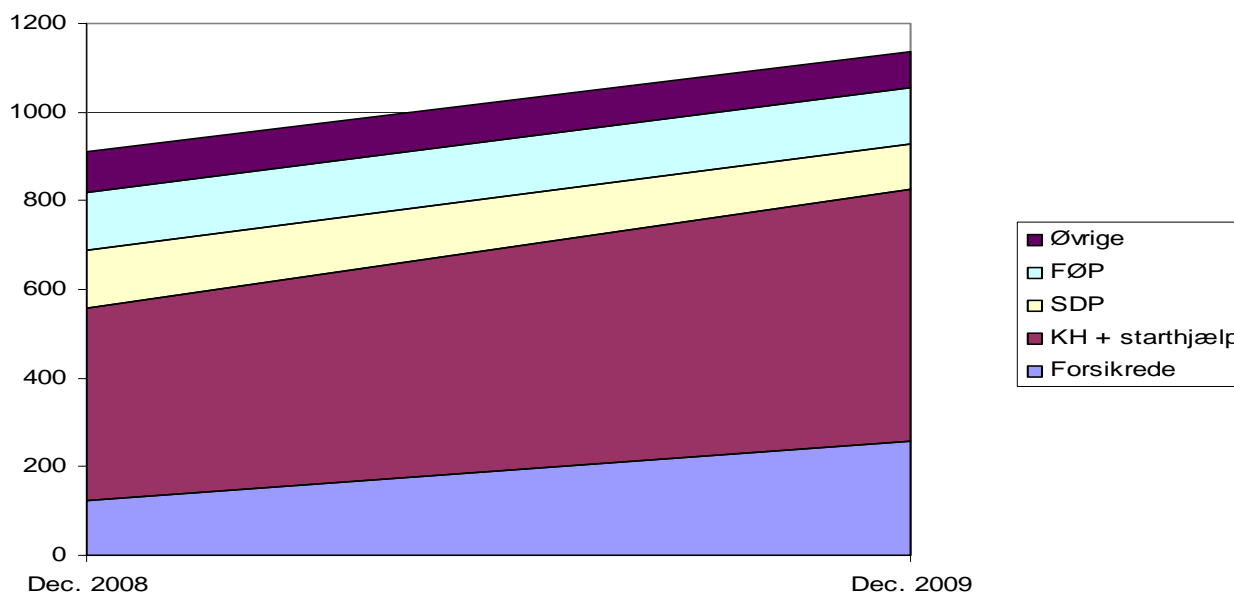
Et af de væsentligste opmærksomhedspunkter bliver at fastholde og intensivere samarbejdet med de lokale virksomheder om, at skaffe plads til og fastholde ledige og sygemeldte ude i virksomhederne. Der er dog risiko for, at arbejdspladsernes rummelighed og virksomhedernes muligheder for og vilje til at samarbejde om langtidsledige og sygemeldte med jobcentret kan komme under pres i en lavkonjunktur. Jobcenter Holbæk har derfor en stor udfordring i at:

- minimere tilgangen til de permanente ydelser
- rådgive virksomheder om, hvordan man skaber mangfoldighed og fjerner de barrierer, der forhindrer gruppen i at fastholde tilknytning til eller at komme ind på arbejdsmarkedet.
- have særlig opmærksomhed på langtidssygemeldte borgere, og deres arbejdspladser.
- fastholde en aktiv linje også for de mest udsatte borgermålgrupper og dermed sikre, at det offentlige som system ikke selv genererer flere førtidspensionister.
- fastholde udviklingsperspektivet også for borgere med pt. nedsat arbejdsevne.

## 2.3 Unge – stigende ledighed og fokus på uddannelse

Jobcenter Holbæk vil også i 2011 gøre en ekstra indsats for, at unge under 30 år kommer i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse. Det er vigtigt at unge ydelsesmodtagere ikke går passive på offentlig forsørgelse, og at flere unge får en kompetencegivende uddannelse. Fra 2007 til 2008 faldt antallet af unge på offentlig forsørgelse i Holbæk såvel som i Danmark. At udviklingen er vendt markant siden 2008 med langt flere ledige unge fremgår af nedenstående figur.

Figur 2 – Unge på offentlig forsørgelse 2008-2009



(FØP = Førtidspension, SDP = Sygedagpenge, KH = Kontanthjælp, forsikrede = A-dagpengemodtagere)

Hovedparten af de ledige unge står uden anden uddannelse end grundskolen, og har ofte både personlige og sociale barrierer. Samtidig er de unge sårbare på arbejdsmarkedet, bl.a. fordi de mangler arbejds erfaring og netværk. Mange risikerer i den nuværende økonomiske krise langvarig ledighed, og er samtidig ofte ikke uddannelsesmotiverede eller -parate. Den aktuelle situation, står således i skærende kontrast til analysen af den fremtidige.

Virksomhederne i Holbæk vil om 10 år have behov for 1950 flere ansatte med en kompetencegivende uddannelse, samtidig med, at der vil være 1650 ledige Holbæk-borgere uden en kompetencegivende uddannelse. Analysen viser også, at 80 % af Holbæks unge i løbet af de næste 25 år forventes at opnå en kompetencegivende uddannelse. Holbæk er således langt fra den nationale målsætning om at 95 % af en årgang skal opnå en kompetencegivende uddannelse.

Samtidig er gennemførsels-procenten i 2008 på gymnasiale uddannelser 82 %, mens den er 44 % på de erhvervsfaglige uddannelser. En stor del af frafaldet skyldes manglen på praktikpladser, men der ligger under alle omstændigheder en særlig udfordring i forebyggelse af frafald på ungdomsuddannelserne.

Udfordringerne for de unge ledige er mange og store, og har også derfor særlig politisk opmærksomhed såvel nationalt som lokalt. Implementeringen af Ungepakke 1 og 2 supplerer jobcenterets øvrige strategiske opgaver, herunder, at:

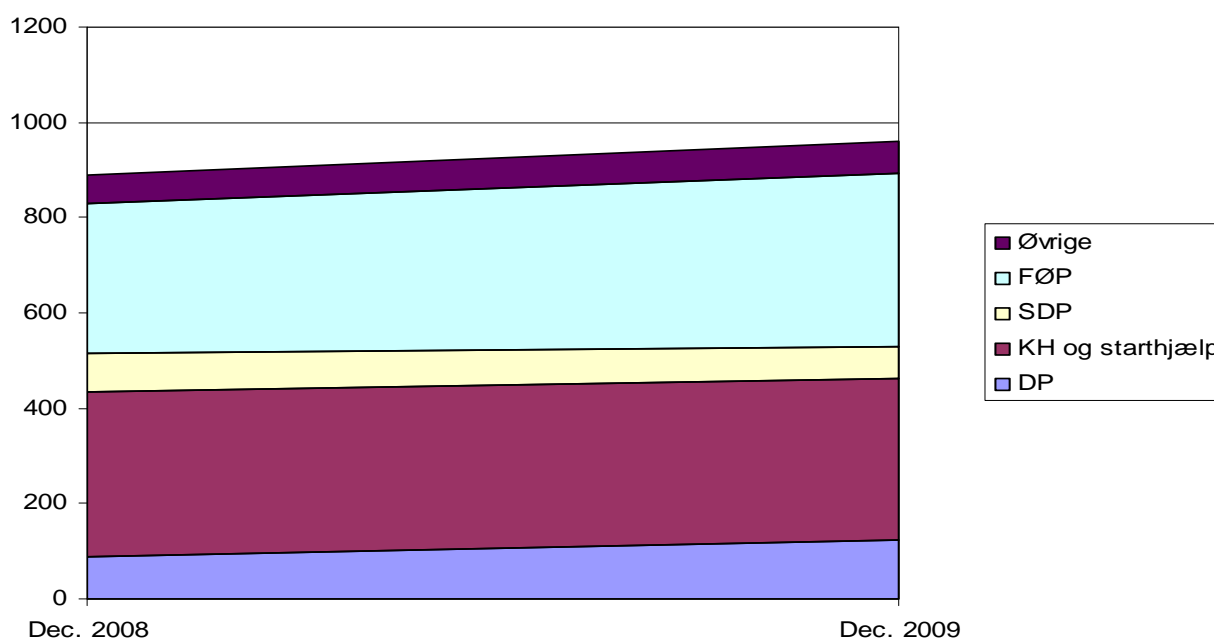
- skabe motivation for uddannelse hos den enkelte ledige
- sikre netværk og sammenhæng i indsatsen med uddannelsessektoren, den øvrige kommunale forvaltning og eksterne samarbejdspartnere

## 2.4 Nydanskere på offentlig forsørgelse

5,5 % (2516 borgere) af borgerne i Holbæk i alderen 15 til 64 år er nydanskere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Dog er 36 % (895 borgere) af nydanskerne på offentlig forsørgelse. Ift. etniske danskere har nydanskere således en langt lavere beskæftigelsesgrad (52,8 %) og markant højere ledighed, ligesom nydanskere generelt har et lavere uddannelsesniveau og flere beskæftigelsesbarrierer. Af disse årsager er ledigheden blandt nydanskere også et lokalt fokusområde.

Højkonjunktoren i årene indtil efteråret 2008 har betydet, at rigtig mange nydanskere er kommet i job. Dog er udviklingen vendt i løbet af 2009, hvilket ses af figur 3, om end nydanskere ikke er blevet ledige i samme omfang som øvrige befolkningsgrupper som følge af den økonomiske krise.

Figur 3 – udviklingen i nydanskere på alle forsørgelsesgrupper 2008-2009



(FØP = Førtidspension, SDP = Sygedagpenge, KH = Kontanthjælp, DP = A-dagpengemodtagere)

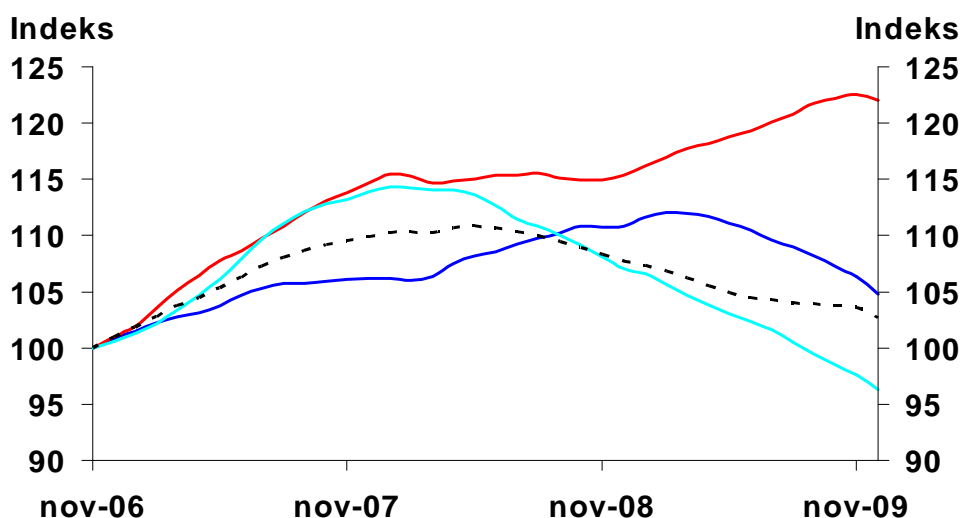
Stigningen i antallet af nydanskere på offentlig forsørgelse skyldes hovedsageligt en stigning i antallet af nydanske borgere på førtidspension, - en ydelse der fremadrettet indgår i ministerens opgørelsesmetode. Ligeledes har der været en mindre stigning i nydanske borgere på sygedagpenge og A-dagpenge siden 2008. Udfordringen skal således ses i lyset af den økonomiske krise som fremadrettet forventes ikke alene at ramme industrivirksomhederne men også servicebranchen, hvor netop mange af de nydanske borgere er ansat. Jobcenteret strategiske udfordring består således også i:

- at forebygge den uforholdsmæssige store tilgang af etniske borgere til permanent offentlig forsørgelse
- at fastholde fokus på uddannelse, nedbrydning af kulturelle barrierer og hæve beskæftigelsesfrekvensen
- at etablere og udbygge samarbejdet med øvrige sektorer og interessenter samt at medvirke til at understøtte integrationsindsatsen

## 2.5 Sygedagpengemodtagere – færre borgere og kortere forløb

I 2011 sygedagpengeindsatsen fastholdt som lokalt fokusområde. Dette blandt andet fordi udgifterne til sygedagpenge udgør 1/3 af de samlede udgifter til forsørgelse i Holbæk Kommune, men også fordi en effektiv indsats for at begrænse antallet af sygedagpengemodtagere, er en tilsvarende effektiv indsats for at øge arbejdsudbuddet. I figur 4 er en indekseret fremstilling af de senere års udvikling gengivet.

Figur 4 – indekseret udvikling på sygedagpenge 2006-2009

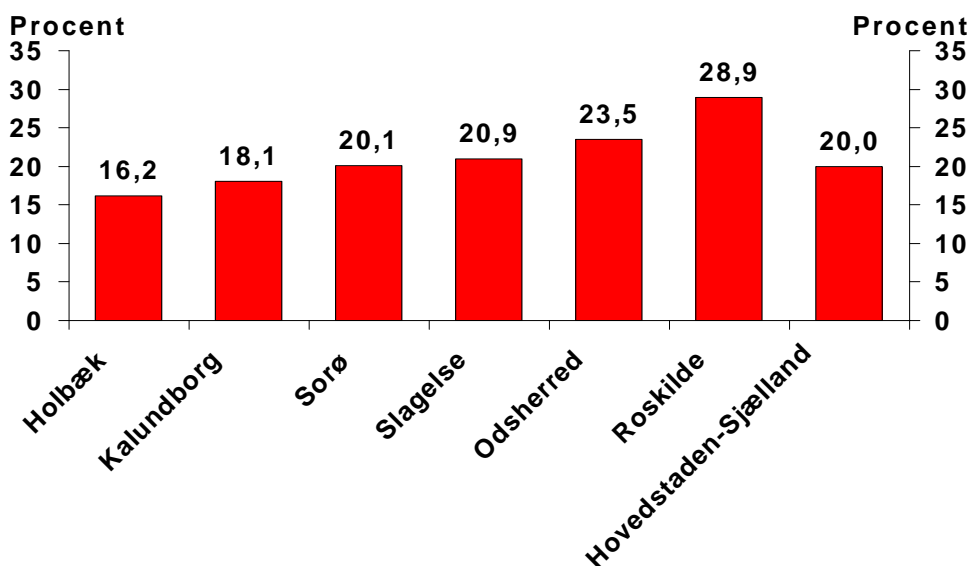


Den mørkeblå linje er Holbæk kommune og den stiplede er Østdanmark. De røde og lyseblå linjer er anonymiserede kommuner.

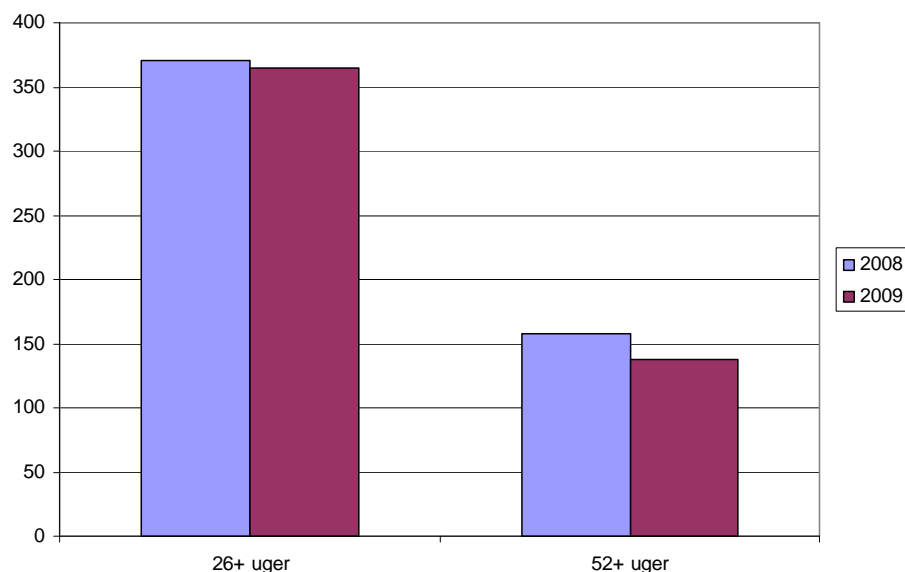
Selvom Holbæks udvikling især igennem 2009 er meget positiv, er der stadig gevinster at hente sammenlignet med såvel andre kommuner, som Østdanmark. Niveaulet er stadig højt, om end den seneste udvikling i 2010 viser et fortsat markant fald i antallet af sygedagpengemodtagere.

En udfordring består derfor i at sætte fokus forløbenes varighed og den aktive linje herunder delvise raskmeldinger. I figur 5 er Holbæks andel af delvise raskmeldinger gengivet, og som det ses, er der et ikke ubetydeligt potentiale i at øge andelen af delvise raskmeldte.

Figur 5 – Andelen af SDP-modtagere, der har en delvis raskmelding i 4. kvartal 2009



Figur 6 – Udviklingen i antallet af sager med over 26 hhv. 52 ugers varighed i 2008 og 2009



Af figur 6 fremgår det, at andelen af sager med en varighed over 26 uger og over 52 uger er faldet fra 2008 til 2009. Jobcentret er således på rette vej, - men niveauet er stadig højt. Der ligger derfor også i 2011 en stor udfordring i at arbejde intensivt på at nedbringe antallet af langvarige sager.

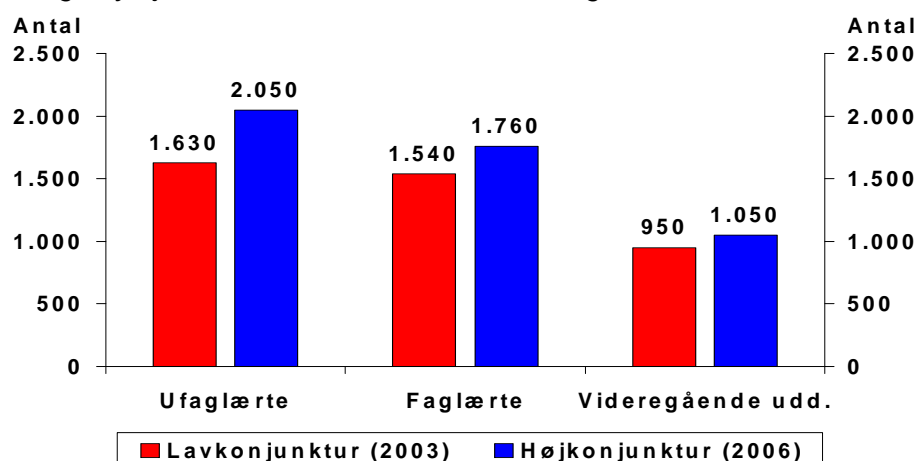
En varig reduktion i antallet af såvel berørte som langtidssyge kræver dog et særligt fokus på sygefraværsårsager. En analyse af disse er gennemført i 2009 med støtte fra Det Lokale Beskæftigelsesråd og viser bl.a. potentialer i forhold til et forbedret samarbejde omkring den enkelte sygemeldte, forbedret samarbejde mellem de professionelle systemer og et øget fokus på de arbejdspladser der relativt har mange langvarigt syge, også når det tages i betragtning, at der er en øget risiko for langvarige sygemeldinger blandt følgende målgrupper:

- Kvinder (biologiske faktorer, brancher med højt sygefravær)
- Seniorer (svigtende helbred, livsstilssygdomme og nedslidning)
- Indvandrere (brancher med højt sygefravær, sociale uligheder og kulturelle forskelle)
- Ikke-faglærte (brancher/funktioner med højt sygefravær, livsstilssygdomme, sociale forhold)
- Ledige (generelt svagere mental robusthed, lavere uddannelsesniveau, højere alder)
- Kommunalt ansatte (flere kvinder, højere aldersgennemsnit)

## 2.6 Fastholdelse af samarbejdet med virksomhederne

Uanset konjunkturerne, er et godt og kreativt samarbejde med alle dele af erhvervslivet en afgørende nødvendighed for en succesfuld beskæftigelsesindsats. I en tid med højkonjunktur kan karakteren af den virksomhedsrettede indsats være mere positiv end i en tid med lavkonjunktur, men det er vigtigt at huske på, at uanset samfundsøkonomiens overordnede konjunkturer, vil der altid være brancher i vækst og brancher under forandring. Selv i perioder med lavkonjunktur skabes der mange job på arbejdsmarkedet. Figur 7 viser, at der i bunden af lavkonjunktureren i 2003 blev skabt 80 % af de nye job, der blev skabt i højkonjunktureren 3 år senere.

Figur 7 – Så mange nye jobs blev skabt i Holbæk i 2003 og 2006.



Arbejdsmarkedet går ikke i stå, og der er derfor generelt stadig mange jobåbninger, der dog væsentligt nok fordeler sig mere specifik på enkelte virksomheder og brancher i vækst. Jobcenteret skal sikre, at vækstvirksomheder stadig har adgang til de services de med rette kan forvente i forhold til rekruttering af arbejdskraft, opkvalificering mv., og jobcenteret skal samtidig sikre, at virksomheder, der er i krise, eller ønsker at nedbringe antallet af medarbejdere også kan gøre brug af jobcenteret i relevant omfang til fx jobrotationsordninger, varslinger og uddannelsesmuligheder ifm. hermed.

Samtidig med denne mere flersidede virksomhedsindsats, bør samarbejdet med virksomhederne om den aktive beskæftigelsesindsats også fastholdes. Det må forventes, at virksomhedernes rummelighed, mulighed for og vilje til samarbejde om bl.a. støttet ansættelse, udplacering af ledige og sygemeldte, kan komme under pres i en periode med faldende beskæftigelse. Men hvis arbejdsevnen blandt de ledige skal udvikles, er et tæt, kreativt og jobfokuseret samarbejde med virksomhederne nødvendigt. Det er derfor en central udfordring at fastholde samarbejdet med virksomhederne om alt fra formidling af ordinære jobs, til skabelsen af elev-, praktik- og traineestillinger, løntilskudsansættelser, praktikker, arbejdsprøvninger, oprettelsen af virksomhedscentre og udviklingen af nye samarbejdsformer.

## 2.7 En langsigtet plan for arbejdskraftforsyningen

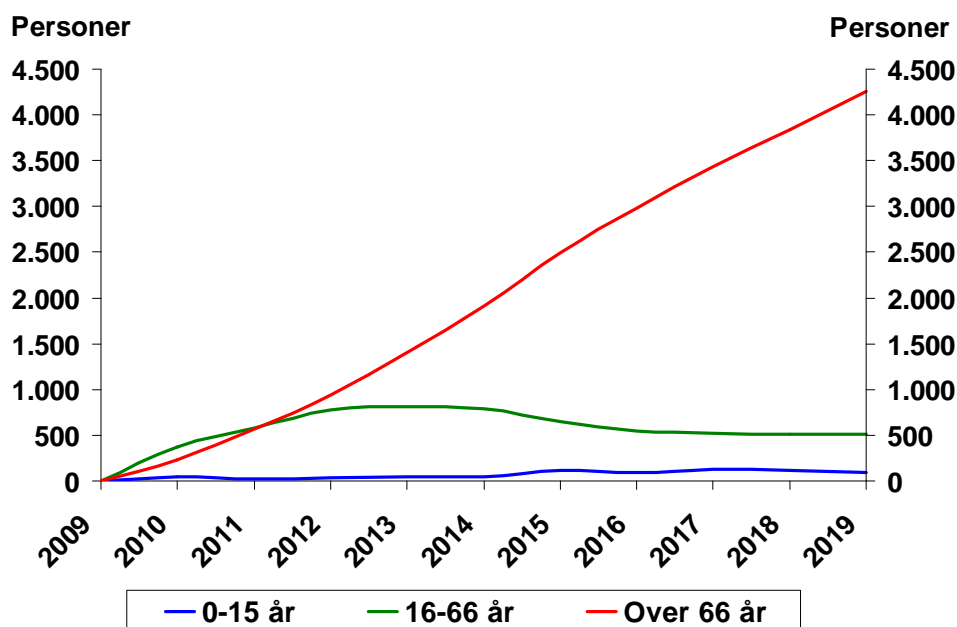
Arbejdsmarkedet gennemgår betydelige forandringer. En udvikling, der har været kendt længe, men som er yderligere accelereret af den økonomiske krise. På en og samme tid ser vi en faldende beskæftigelse og stigende ledighed samtidig med at arbejdsstyrken falder. Vi står med en kortsigtet udfordring i at undgå, at den stigende ledighed medfører langtidsledighed, mens vi på den lange bane står over for at mangle arbejdskraft, og mangle arbejdskraft med de rette kvalifikationer.

Udflytning af produktion, teknologisk udvikling og omlægning af produktionsmetoder betyder, at der må forventes færre arbejdspladser inden for industrien. Til gengæld forventes der stigende eller uændret beskæftigelse inden for pleje- og sundhedsområdet samt i den private servicesektor. Det giver derfor rigtig god mening at tænke beskæftigelsesindsatsen ind i denne sammenhæng og påbegynde udviklingen af en langsigtet plan for arbejdskraftforsyningen i Holbæk.

### Den demografiske udvikling

- betyder, at der i årene fremover bliver færre i arbejdsstyrken til at forsørge langt flere, der forlader arbejdsstyrken. Dette fremgår tydeligt af figur 8.

Figur 8 – Forventet udvikling i aldersfordelingen i Holbæk fra 2009 til 2019

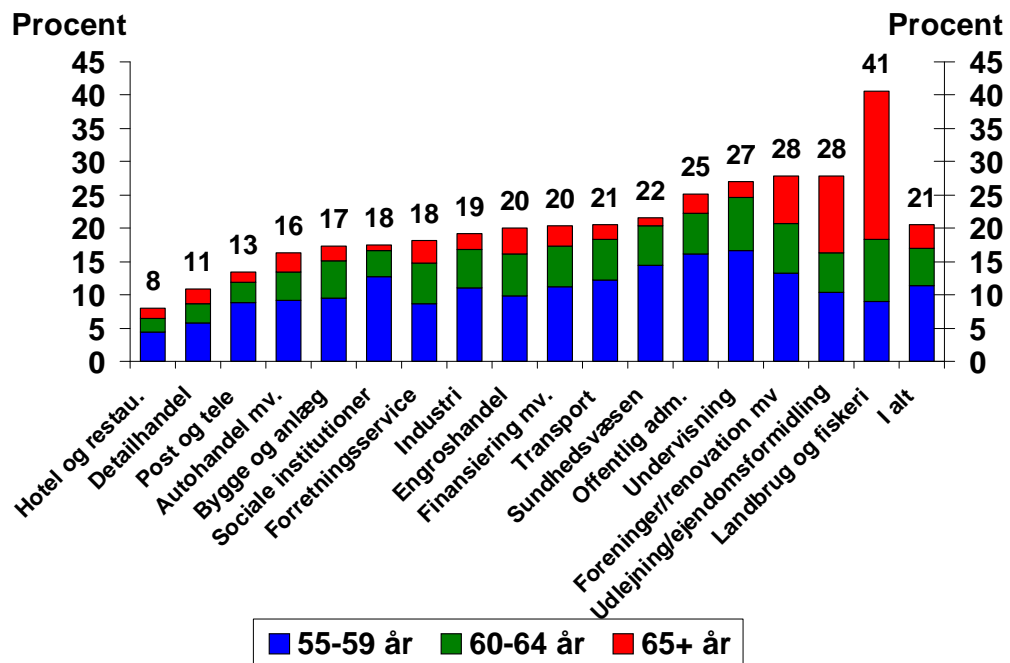


Samtidig vil karakteren af jobs i Danmark i endnu højere grad skifte fra industrien og manuelt arbejde, til service og videnstungt arbejde. Virksomhederne i Holbæk vil om 10 år have behov for 1950 flere ansatte med en kompetence-givende uddannelse, samtidig med, at der vil være 1650 ledige Holbæk-borgere uden en kompetence-givende uddannelse. 38 % af de beskæftigede i Vestsjælland har ikke en faglært eller kompetence-givende uddannelse. En større del af de tilbageværende ledige er ufaglærte, og langt størstedelen af de personer, der står udenfor arbejdsstyrken er ufaglærte. Der er således en risiko for at væksten og udviklingen i Holbæk-området bremses fordi virksomhederne ikke kan få velkvalificeret arbejdskraft.

Hvis det ikke lykkes at uddanne og opkvalificere den nuværende arbejdsstyrke, og de der står udenfor arbejdsmarkedet, vil Holbæk om få år opleve det paradoks på en og samme tid at have både mangel på arbejdskraft og ledighed.

Af figur 9 fremgår det, hvilke brancher der på grund af medarbejdernes tilbagetrækning snarest kan forvente at stå i denne udfordring, men det er væsentligt at pointere, at alle dele af samfundet vil blive påvirket.

Figur 9 – andelen af ansatte fordelt på alderssegment og brancher i Holbæk 2008



Det bliver således en stor udfordring i de kommende år at fastholde fokus på at udvide arbejdsstyrken og arbejdsudbuddet, samt at sikre et samarbejde med områdets virksomheder og uddannelsesinstitutioner om at kvalificere arbejdskraften bedst muligt.

### 3 Overordnet strategi: Tidlig indsats, aktive tilbud og virksomhedsnære placeringer

Forsøg og projekter på beskæftigelsesområdet viser med større og større tydelighed, at der er strategier og redskaber der virker bedre end andre, og at de skaber resultater på tværs af forsørgelsesgrundlag, sygdom eller afstand til arbejdsmarkedet. Derfor giver det god mening af lade disse strategier og redskaber danne grundlag for alle indsatser. Forskningen viser bl.a., at:

- Uanset forsørgelsesgrundlag, er ledighedsperiodens længde afgørende for at fastholde arbejdsidentitet og tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor skal ledige borgere sikres en tidlig indsats.
- Uanset forsørgelse eller sygdom, giver det en hurtigere tilbagevenden eller fastholdelse på arbejdsmarkedet at være i et aktivt tilbud, frem for ikke at være i et aktivt tilbud. Derfor skal alle borgere så vidt muligt sikres aktive tilbud
- Uanset forsørgelsesgrundlag og afstand fra arbejdsmarkedet gælder det, at jo tættere på virkeligheden det aktive tilbud er, jo bedre virker det. Derfor skal alle borgere – i det omfang det er muligt – sikres virksomhedsnære tilbud.

Da såvel Ministerens som de lokale mål går på tværs af forsørgelsesgrundlag og borgerens afstand til arbejdsmarkedet (match), giver det derfor god mening, ganske kort at ridse op, ud fra hvilken overordnet strategisk tilgang, de enkelte udfordringer bedst kan imødegås.

Mål:	Overordnet strategi
antallet af ledige med mere end 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt og langtidsledigheden begrænses.	Direkte match til aktuelle jobåbninger, tidlig kontakt til alle nyledige og aktive tilbud tidligt i ledighedsforløbet. Direkte formidling af ledige med kompetencer indenfor mangelområder
antallet af personer på permanente offentlige forsørgelsesordninger begrænses mest muligt således at arbejdsstyrken og beskæftigelsen er så høj som muligt	Ambitiøs og positiv tilgang med fokus på i kontakten med borgeren altid at udnytte og udvikle den enkeltes arbejdsevne. Fokus på skabelse og fastholdelse af arbejdsidentitet gennem aktive tilbud
antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt således, at alle unge så vidt som muligt får en uddannelse og opkvalificeres til at blive en del af arbejdsstyrken.	Tæt, fleksibelt og borgerorienteret samarbejde med uddannelsessektoren, det lokale erhvervsliv og fx socialcenteret for at fastholde uddannelsesperspektivet og sikre gennemførelse af uddannelse
antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt og bliver en del af den samlede arbejdsstyrke.	Fokus på styrkelse af uddannelses- og sprogniveau samt erhvervsfrekvens. Udvidelse af arbejdsmarkedsperspektiv og nedbrydelse af kulturelle barrierer i såvel den enkelte ledige, som på arbejdsmarkedet
antallet af sygedagpengemodtagere fortsætter med at falde og varigheden af sygedagpengeforløbene reduceres yderligere	Fokus på den forebyggende indsats i virksomhederne, hurtig og/eller delvis tilbagevenden til arbejdet eller arbejdsmarkedet, samt et styrket samarbejde med sundhedssektoren
At sikre udbygningen og fastholdelsen af samarbejdet med virksomhederne således at der skaffes plads til de målgrupper i jobcentret, som er i risikozonen for at blive langtidsledige eller overgå til permanent offentlig forsørgelse.	Et tæt, kreativt og jobfokuseret samarbejde med virksomheder og faglige organisationer fastholdes og udvikles.
En langsigtet plan for arbejdskraftforsyningen.	Fokus på at udnytte og udvikle alle borgeres arbejdsevne. Kvalitativ vejledning til aktuelle og kommende flaskehals- og mangelområder.

Tidlig indsats betyder, at alle borgermålgrupper har første samtale og første aktiveringstilbud tidligere end lovgivningen tilsiger. Fælles for alle borgermålgrupper er også den virksomhedsrettede indsats, "den aktive linje" der beskrives i aktiveringsstrategien, samt jobcenterets strategi for inddragelse af Anden Aktør.

### **3.1 Strategi for den virksomhedsrettede indsats**

- strategi for fastholdelsen af virksomhedssamarbejdet og plan for arbejdskraftforsyningen

Den virksomhedsrettede indsats er både den indsats som ydes af Jobcentrets virksomhedskonsulenter, som er særligt målrettet virksomhederne og den indsats som alle øvrige medarbejdere og aktører yder i deres arbejde med borgerne, for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret og blandt samarbejdspartnerne er i sidste ende en indsats rettet mod en virksomhed og en medarbejder. En aktiv virksomhedsrettet indsats bør udføres i et godt og konstruktivt samarbejde med de faglige organisationer. Organisationerne deler jobcenterets ambition om at udvide og udvikle den ledige arbejdsstyrke, uden at forstyrre den frie konkurrence mellem virksomheder, eller skabe uhensigtsmæssige forhold for den beskæftigede arbejdsstyrke. Hele paletten af en tidlig, aktiv og virksomhedsnær indsats har effekt for alle borgermålgrupper, men der er redskaber som er særligt effektive ift. at løfte de 7 målsætninger, der jo netop går på tværs af borgermålgrupperne. Nedenfor følger eksempler på sådanne redskaber:

#### **Arbejdskraftreserven – forebygge langtidsledighed**

Etablering af løntilskudsjob og voksenlærlingeforløb samt skabelse og vedligeholdelse af et geografisk og fagligt spredt beredskab af virksomhedspraktikpladser.

#### **Begrænse antallet af borgere på permanente offentlige ydelser**

Arbejdsprøvninger, aktivering i virksomhedscentre og andre virksomhedsnære tilbud. Samarbejde om særlige målgrupper med fx nabojobcentre. Beskæftigelsesrettede tilbud til førtidspensionister og fastholdelse af et positivt og ambitiøst udviklingsperspektiv i kommunikationen med borgerne.

#### **Unge – stigende ledighed og fokus på uddannelse**

Samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning og uddannelsesinstitutionerne om fastholdelse i ungdomsuddannelse. En særlig indsats for 15-17-årige, der ikke er i gang med uddannelse eller er i beskæftigelse gennem fx fritidsjobs og projekter, der forbereder til uddannelse.

#### **Nydanskere – øge uddannelsesniveaut samt øge beskæftigelsesgraden**

Samarbejde med Sprogcenteret og virksomheder med særligt gode erfaringer i ansættelse af arbejdskraft med etnisk baggrund. Samarbejde med bl.a. boligforeninger og bidrage aktivt til realiseringen af den af Holbæk Byråd vedtagne integrationsstrategi.

#### **Sygedagpengemodtagere – færre på ydelsen og kortere forløb**

Information, opsøgende og forebyggende indsats til og i virksomhederne om mulighederne for fastholdelse af medarbejdere. Motivation til udvikling af sygdoms- og sundhedspolitikker mv.

#### **Udbygning og fastholdelse af samarbejdet med virksomhederne**

Fokus på formidling af virksomhedernes muligheder både i jobcenteret og på arbejdsmarkedet generelt. Udstrakt og tæt samarbejde med de faglige organisationer, - også ifm. varslinger mv.

#### **Langsigtet plan for arbejdskraftforsyningen**

Formidling til det lokale erhvervsliv i alle sektorer om den fremtidige mangel på kvalificeret arbejdskraft samt om muligheder for at uddanne og opkvalificere nuværende og kommende arbejdskraft, fx gennem jobrotationsordninger og øget ansættelsegrad af medarbejdere i trainee- og elevstillinger. Formidling om mulighederne for at fastholde arbejdskraft og viden fx gennem

seniorordninger, fokus på arbejdsmiljø og mulighederne på det rummelige arbejdsmarked. Formidling af viden om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

### **3.2 Aktiveringsstrategi**

Alle ledige borgere der er i stand til at modtage et aktivt beskæftigelsestilbud har ret og pligt til at deltage i aktive tilbud. Borgere i aktive tilbud kommer hurtigere i arbejde end borgere på passiv forsørgelse, og samtidig ved vi, at jo tættere på virkeligheden dette tilbud er, jo større effekt har det. Derfor ønsker jobcenteret at hæve den samlede aktiveringsprocent og den andel af aktiveringen, der foregår ude i virksomhederne.

**Mål:** Aktiveringsprocenten skal hæves, heraf for de enkelte borgermålgrupper:

- 35 % for A-dagpenge
- 60 % for Kontanthjælp
- 60 % for Sygedagpenge
- 60 % for Ledighedsydelse

**Mål:** Andelen af virksomhedsvendte aktiverede skal udgøre mindst 38% af de aktiverede, heraf for de enkelte matchkategorier og sygedagpengemodtagere:

- 50 % for jobklare a-dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere
- 20 % for indsatsklare kontanthjælps- ledighedsydelsesmodtagere
- 40 % for sygedagpengemodtagere (inkl. delvist raskmeldte)

Den øvrige aktive indsats udføres af Jobcenterets mange gode samarbejdspartnere. I takt med ledighedsudviklingen og ændringer i de lediges profil, udvikles tilbuddenes art og omfang, men uanset hvilket aktivt tilbud den ledige er i gælder det, at tilbuddet skal bringe den ledige i arbejde eller tættere på arbejdsmarkedet. Derfor måler og kvalitetssikrer jobcenteret løbende de aktive tilbud og jobcenterets tilbudsvifte, så der er sammenhæng mellem tilbud, indsats og effekt. Der tilstræbes hurtigt-i-gang-forløb for alle borgere i virksomhedsnære placeringer.

### **3.3 Inddragelse af Andre Aktører**

Jobcenter Holbæk vil bruge Andre Aktører, hvor det kvalitativt løfter Jobcenterets arbejde og dermed bringer flere i job. Anden Aktør defineres som Anden Aktør i det øjeblik ikke alene det beskæftigelsesrettede tilbud, men også de lovgivningsmæssige forpligtelser til kontaktførelse, samtaler og tilbud varetages af aktøren. Jobcenteret vil primært bruge Anden Aktør til at løfte indsatsen for borgere, med en ydelsesanciennitet over 1 år. Jobcentret vil i 2011 visitere hele eller dele af følgende målgrupper til Andre Aktører:

- Ledige akademikere
- Borgere på ledighedsydelse
- Ledige borgere med korterevarende videregående uddannelse eller erhvervsfaglig uddannelse
- Ledige borgere over 55 år
- Unge
- Sygemeldte borgere
- Borgere med lang tid på offentlig forsørgelse
- Borgere på revalidering

Jobcentret vil herudover anvende andre aktører i de tilfælde, hvor det vurderes, at:

- Der er målgrupper med særlige behov for en specialiseret indsats
- Der er andre aktører, som har særlige kompetencer i forhold til en indsats for bestemte grupper af ledige

**Mål:** Jobcentret vil i 2010 inddrage Anden Aktør i mindst 285 løbende sager.

## 4 Mål

### 4.1 Holbæks målsætninger for ministermålene

- 4.1.1 Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 1.243 personer (personer i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. et fald på 2,9 % fra december 2009 til december 2011.
- 4.1.2 Antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) skal begrænses til 4.149 personer (fuldtidspersoner) i december 2011, svt. en reduktion på 0,6 % fra december 2009 til december 2011. Heraf, max:
- 708 borgere i fleksjob
  - 150 borgere på ledighedsydelse
  - 3291 borgere på førtidspension
- 4.1.3 Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal begrænses til 1.165 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 2,4 % fra december 2009 til december 2011. Heraf, max:
- 235 unge på a-dagpenge
  - 610 unge på kontanthjælp
  - 100 unge på sygedagpenge
- 4.1.4 Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 977 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 1,9 % fra december 2009 til december 2011.

### 4.2 Holbæks målsætninger for egne mål

- 4.2.1 Antallet af borgere på sygedagpenge må max være 745, heraf max 95 med en varighed over 52 uger
- 4.2.2 Mindst 20 procent af indsatsklare borgere med en ydelsesanciennitet over 26 uger skal være i virksomhedsnære placeringer (fastholdelsen af virksomhedssamarbejdet)
- 4.2.3 Beskæftigelsesfrekvensen for borgere med ikke-vestlig baggrund og efterkommere skal stige og forskellen skal indsnævres med 1 % point ift. etniske danskere

### 4.3 Mål for ydelser og ydelsesanciennitet

	Antal fuldtids- personer på ydelsen	Vende i døren 1 mdr.	Vende i tide 3 mdr.	Vende i bunken 9 mdr.
A-dagpenge	1618	40 %	Højest 40 %	Max 375
Kontanthjælp	1600	35 %	Højest 55 %	Max 662
		Vende i døren 3 mdr.	Vende i tide 6 mdr.	Vende i bunken 9 - 12 mdr.
Sygedagpenge	745	60 %	244	Max 150 (9 mdr.) Max 95 (12 mdr.)
		Vende i døren 3 mdr.	Vende i tide 8 mdr.	Vende i bunken 12 - 15 mdr.
Ledighedsydelse	150	40 %	70	Max 40 (12 mdr.) Max 35 (18 mdr.)
Revalidering	140			

#### **4.4 Mål for kommunale udgifter til offentlig forsørgelse**

##### **4.4.1 Udgifterne til kommunal forsørgelse udgør i 2011 max 332,7 mio. kr.**

(Nettoudgifter til a-dagpenge, sygedagpenge, kontanthjælp, ledighedsydelse, revalidering mv.)

## 5 Strategi for den borgerrettede indsats

### 5.1 Strategi for jobklare borgere

- herunder strategi for arbejdskraftreserven og strategi for sygedagpengeindsatsen

(Mål: Antallet af borgere, der er en del af arbejdskraftreserven må max være 1243 personer.)

(Mål: Antallet af borgere på sygedagpenge må max være 745 personer)

Alle borgere uanset ydelse, der indenfor 3 måneder kan forventes at kunne finde og/eller påtage sig et arbejde eller vende tilbage til arbejdet fra sygdom benævnes "jobklar". Det er således både a-dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, (ny)ledige på ledighedsydelse eller sygedagpengemodtagere med en såkaldt "glat-sag". Fælles for dem alle er, at den enkelte borger selv er i stand til, og/eller forventes ganske hurtigt at komme tilbage i arbejde eller på arbejdsmarkedet. Derfor er det tilbud de gives meget jobrettede og som regel kortvarige. Den overordnede strategi "tidlig indsats, aktive tilbud og virksomhedsnære placeringer" betyder for jobklare borgere derfor:

- At alle ledige får afklaret jobsøgningskompetencer og tilbydes afklarings- og jobsøgningsforløb – hvis det korte forløb ikke har den ønskede effekt, tilbydes et dybere og mere individuelt afklaringsforløb
- At alle ledige så vidt muligt anvises konkrete job også gennem jobmesser, jobklubber og tæt samarbejde med vikarbureauer.
- At ufaglærte og faglærte med korte opsigelsesvarsler afklares til de uddannelsesmuligheder, der ligger i varslingsindsatsen
- At alle ledige a-dagpenge og kontanthjælpsmodtagere skal udarbejde CV. Der skal udarbejdes en uddannelsesplan, både hvor det er lovpligtigt, men også hvor der ikke er match mellem de kompetencer den ledige besidder og de kompetencer virksomhederne efterspørger.
- At der for alle ledige med mere end 4 ugers ledighedsanciennitet iværksættes tilbud og/eller virksomhedsnære placering i løntilskudsjob, praktik eller lign.
- At alle ledige i arbejdskraftreserven med senest ved 26 ugers ledighedsanciennitet kan forvente en jobsamtale med skærpet fokus på virksomhedsnære tilbud
- At alle ledige i arbejdskraftreserven senest ved 39 ugers ledighedsanciennitet kan forvente en jobsamtale med skærpet fokus på uddannelsesaktivering, herunder overvejelser omkring brancheskift, voksenlærlingeordning og mulighederne i brugen af de 3-årige forsøg med uddannelse
- At ledige på ledighedsydelse kan forvente første jobsamtale indenfor 2 uger med match til arbejdsmarkedet, jobåbninger og afklaring af jobsøgningskompetencer.
- At alle forsikrede ledige og ledige på ledighedsydelse afklares i forhold til muligheden for at benytte 6 ugers selvvalgt uddannelse og tilbydes denne mulighed som et led i den tidlige beskæftigelsesrettede indsats
- At sygedagpengemodtagere modtager første opfølgningssamtale indenfor den første uge efter sagen er blevet en kommunal forpligtelse med afklaring af muligheder for delvis raskmelding og hurtigst mulig tilbagevending til nuværende arbejdsplads, branche eller funktion
- At sygedagpengemodtagere får foretaget bred vurdering af arbejdsfunktioner i andre erhverv, og kontakten til virksomheden intensiveres med henblik på raskmelding, delvis raskmeldingen indenfor de første 8 uger. Samtidig indledes samarbejde med og inddragelse af a-kassen, den faglige organisation, læger og øvrige behandlingssystem
- At sygedagpengemodtagere aktiveres minimum 10 timer om ugen fra 9. uge.

## 5.2 Strategi for indsatsklare borgere

- herunder strategi for sygedagpengeindsatsen

(Mål: Antallet af borgere på sygedagpenge over 52 uger må max være x)

"Indsatsklare" er de borgere, der er i stand til at deltage i et aktivt tilbud, men ikke vurderes inden for 3 måneder at kunne påtage sig eller vende tilbage til et arbejde. Det kan fx være borgere på sygedagpenge eller kontanthjælp hvor arbejdsevnen er truet eller meget ringe, eller borgere på kontanthjælp eller ledighedsydelse med andre problemer end ledighed. Fælles for dem er, at borgeren i varierende grad har brug for støtte, vejledning, og længerevarende praktik eller opkvalificering for at komme tilbage i arbejde eller på arbejdsmarkedet. Derfor er de tilbud der gives både jobrettede og rettet mod udviklingen af den enkelte lediges faglige og personlige kompetencer og arbejdsevne, og kan være både korte, men også længerevarende. Den overordnede strategi "tidlig indsats, aktive tilbud og virksomhedsnære placeringer" betyder for indsatsklare borgere derfor:

- At ledige borgere modtager en aktiv og om muligt virksomhedsnær indsats med vægt på den lediges langsigtede beskæftigelsesmuligheder. Der afsøges mulighed for virksomhedsnær opkvalificering og der lægges vægt på optræningsbehov og støtte, samt afklaring af evner og kvalifikationer rettet mod specifikke jobåbninger på arbejdsmarkedet.
- At borgere med længerevarende ledighed og uddannelsesperspektiv tilbydes relevant uddannelse eller opkvalificering. Uddannelsesaktivering vil i det væsentligste være forbeholdt ledige uden uddannelse, ledige med kort uddannelse eller ledige med en forældet faglig uddannelse. Kompetenceudviklingen, tager udgangspunkt i arbejdsmarkedets kortsigtede behov for arbejdskraft, samt langsigtede efterspørgsel.
- At sygedagpengemodtagere modtager første opfølgningssamtale indenfor den første uge efter sagen er blevet en kommunal forpligtelse med afklaring af muligheder for delvis raskmelding og hurtigst mulig tilbagevending til nuværende arbejdsplads, branche eller funktion
- At sygedagpengemodtagere får foretaget bred vurdering af arbejdsfunktioner i andre erhverv, og kontakten til virksomheden intensiveres med henblik på raskmelding, delvis raskmeldingen indenfor de første 8 uger. Samtidig indledes samarbejde med og inddragelse af a-kassen, den faglige organisation, læger og øvrige behandlingssystem
- At sygedagpengemodtagere der kan aktiveres, bliver aktiveret minimum 10 timer om ugen fra 9. uge.
- At sygedagpengemodtagere kan forvente et kvalitetstjek gennem opfølgning ved 26 ugers ydelsesanciennitet, hvor de er lægefagligt udredt og afklaret i forhold til opfølgningsplan.
- At sygedagpengemodtagere kan forvente et kvalitetstjek gennem opfølgning ved 39 ugers ydelsesanciennitet, hvor det bl.a. gennem praktik afklares, hvorvidt kriterierne for forlængelse af sygedagpengeperioden er opfyldt. Hvis sygdomstilstanden konstateres stationær, skal bred afklaring af arbejdsevne iværksættes tidligst muligt, og senest 4 uger herefter. Med mindre sagens længde skyldes flaskehalsproblemer i sundhedssektoren, skal der foretages en afklaring til anden forsøgelse, herunder revalidering
- Borgere på ledighedsydelse kan forvente, at arbejdsevne og kompetencer løbende udvikles gennem aktive tilbud, praktik eller andre jobrettede indsatser. Borgeren afklares til Anden Aktør, så tilbud kan iværksættes senest efter 8 måneder. I tilbuddet vil der blive yderligere vægt på afklaring og udvikling af arbejdsevne og jobsøgning. Hvis det vurderes, at borgeren ikke besidder erhvervsevne, søges borgeren afklaret til førtidspension

### **5.3 Strategi for midlertidigt passive**

Midlertidigt passiv er borgere, der ikke er i stand til at modtage et aktivt tilbud. Det er fx borgere der modtager et tilbud/foranstaltning i henhold til serviceloven, borgere der afventer afgørelse ift. anden forsørgelse, borgere i behandlingsforløb eller anbringelser, borgere på barsel eller borgere der pga. fx kritisk sygdom er fritaget for kontakt- og aktiveringsforløb. En definition, der går på tværs af ydelse, lovgivning og sektorer. Den overordnede strategi "tidlig indsats, aktive tilbud og virksomhedsnære placeringer" betyder for midlertidigt passive borgere derfor:

- At borgerens mulighed for at deltage i et aktivt tilbud afsøges ved alle opfølgningssamtaler, og opfølgninger på sygeopfølgningsplan.
- At jobcenteret i enhver kommunikation forsøger at klargøre borgeren til et aktivt tilbud og fastholde fokus på at identificere, udvikle og udnytte borgerens erhvervsevne
- At jobcenteret indgår institutionelt samarbejde med bl.a. sundhedssektoren og sociale myndigheder om tilbagevenden til aktive tilbud

### **5.4 Strategi for borgere på permanente offentlige forsørgelsesordninger**

(Mål: Antallet af borgere på permanente offentlige forsørgelsesordninger må max være 4.168)

For at færrest muligt tildeles fleksjob eller førtidspension sikres på alle ydelser en aktiv linje, der søger at fastholde og udvikle borgerens arbejdsevne. Det sikres, at der altid arbejdes mod arbejdsmarkedet så længe dette perspektiv er muligt. Opgaven forankres endvidere som særlig opgave i virksomhedssamarbejdet. Borgere der modtager førtidspension vil modtage frivilligt tilbud der udvikler eventuel generhvervet eller tilbageværende arbejdsevne.

En opfølgning på fleksjobbere der er truet i ansættelsen iværksættes således, at udsatte fleksjobbere enten fastholdes i deres nuværende job eller formidles til et nyt allerede i opsigelsesperioden. Den tætte opfølgning forventes at bremse tilgangen til ledighedsydelse, og der holdes samtidig fokus på udvikling af arbejdsevnen.

### **5.5 Strategi for unge på offentlig forsørgelse**

(Mål: Antallet af unge på offentlig forsørgelse må max være 1.165)

Unge på offentlig forsørgelse er borgere under 30 år, der modtager a-dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, ledighedsydelse eller førtidspension. Denne definition går på tværs af match, sektorer og forvaltningsenheder. Jobcenteret vil derfor fortsat udvikle det institutionelle samarbejde, så unge opnår en kompetencegivende uddannelse og/eller tilknytning til arbejdsmarkedet. En indsats for de unge er en hurtig og uddannelsesfokuseret indsats, - også for unge på sygedagpenge uden uddannelse. Tilbud og afklaringsproces iværksættes i umiddelbar forlængelse af borgerens henvendelse i jobcentret,

#### **Unge med uddannelse**

- afklares ift. jobsøgningskompetencer, og målet er at finde eller vende tilbage i job. Der iværksættes en kraftig virksomhedsrettet indsats med virksomhedspraktik, offentlige og private løntilskudsjob senest efter 13 ugers ledighed. Unge på sygedagpenge der ikke er delvist raskmeldte aktiveres senest efter 9 uger.

#### **Unge uden uddannelse (jobklare)**

- afklares til uddannelse i samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning, og der gives evt. uddannelsespålæg. Unge på sygedagpenge der ikke er delvist raskmeldte aktiveres senest efter 9 uger.

### **Unge uden uddannelse (indsatsklare)**

- afklares til uddannelse i samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning. Der iværksættes aktivt tilbud, der afklarer og forbereder til uddannelse, også gennem virksomhedsnære tilbud. Borgerne afklares i forhold til uddannelsesbarrierer, herunder screening for FVU (Forberedende voksen Undervisning) og muligheden for særligt tilrettelagt uddannelse (STU). Unge på sygedagpenge der ikke er delvist raskmeldte aktiveres senest efter 9 uger.

### **Unge der er midlertidigt passive**

- søges udviklet til en beskæftigelsesrettet indsats i overensstemmelse med strategien for midlertidigt passive.

### **De 15 – 17-årige**

Gennem Ungdommens Uddannelsesvejledning søges alle 15 – 17-årige, der ikke er i job eller uddannelse, at blive afklaret, motiveret og forberedt til dette, eventuelt gennem aktive tilbud, fritidsjob eller andre jobrettede aktiviteter indtil studiestart. Der anvendes straksaktivering ved frafald og der indledes samarbejde med forældre og øvrige centrale interessenter.

## **5.6 Strategi for nydanskere på offentlig forsørgelse**

(Mål: Antallet af nydanske borgere på offentlig forsørgelse må max være 977)

Etnicitet er ikke en barriere for alle etniske borgere med kontakt til Jobcentret. For de fleste borgere er deres etnicitet først en barriere efter længerevarende ledighed. Den fokuserede etniske indsats omfatter derfor borgere omfattet af integrationsloven, og jobklare eller indsatsklare borgere med langvarig ledighed. Jobklare eller indsatsklare etniske borgere med kortvarig ledighed, vil indgå i den almindelige beskæftigelsesindsats.

### **Sprog og kultur**

Indsatsen sikrer gennem samarbejde med Sprogcenteret og gennem aktive og virksomhedsrettede tilbud, hvorigennem sproglige og kulturelle barrierer bearbejdes og udviskes. Den virksomhedsnære indsats har i øvrigt til formål at udvikle den lediges arbejdsmarkedsperspektiv og give etniske borgere sociale og kulturelle kompetencer til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

Jobcenteret vil endvidere med baggrund i den af Holbæk Byråd vedtagne integrationsstrategi, medvirke aktivt i tværgående projekter af social, boligsocial og beskæftigelsesrettede karakter.

## 6 Styringsfilosofi

Beskæftigelsesindsatsen bør tilrettelægges ud fra en overordnet enighed om de væsentligste udfordringer, en klar og operationel lovgivning, samt en indsats, der sikrer borgerens rettigheder og den effektive anvendelse af ressourcerne. For at sikre dette, er der centralt og bredt i arbejdsmarkedet udviklet en række målemetoder og styringsredskaber. Jobcenter Holbæk omfavner enhver metode og ethvert redskab, der bidrager til vores viden om arbejdsmarkedet, borgere, virksomheder, vores egen indsats og "det der virker", men ser i lyset af beskæftigelsesindsatsens kompleksitet, behovet for udviklingen af en egentlig styringsfilosofi.

Såvel intern som ekstern mål- og resultatstyring af jobcenterets indsats bør have et klart og veldefineret formål, være underlagt væsentlighedskriterier, generere viden om såvel udfordringer, indsatser og målgrupper, og bør danne baggrund for læring der kan operationaliseres.

### 6.1 Målstyring

Målene i Beskæftigelsesplan 2011 tager afsæt i de væsentligste beskæftigelsespolitiske udfordringer samt ministerens mål og er karakteriseret ved, at:

- de samme mål og målepunkter går på tværs af borgermålgrupperne
- målene er enkle og gennemskuelige
- målene kan måles – og dermed følges indsatsmæssigt op – med korte tidsintervaller
- der er tydelig sammenhæng mellem målene i Beskæftigelsesplanen og den enkelte medarbejders mål for arbejdet

Der opstilles mål for hver enkelt borgermålgruppe ud fra følgende 4 parametre:

- Hvor mange helårspersoner må der maksimalt være på ydelsen?
- Hvor mange af de berørte borgere kan "vendes i døren"?
- Hvor mange kan "vendes i tide" – fastholde fokus på arbejdskraftreserven og risikosager
- Hvor mange kan "vendes i bunken" – fastholde jobfokus også på de langvarige sager

Borgermålgrupperne modtager indsatser afhængig af match, men styres på baggrund af ydelse. Tidsintervallerne i indsatserne kan variere fra målgruppe til målgruppe, men alle målgrupper modtager en hhv. "vende i døren"-, "vende i tide"- og "vende i bunken"-indsats. Målenes tidsangivelser har en klar sammenhæng med ministerens mål, den nye matchmodel og jobcenterets egen resultatstyring, og fokuserer resultatmæssigt ved en fremrykket tidlig indsats, på at sikre borgerens rettigheder og kortest mulige vej i job.

### 6.2 Resultatstyring

Jobcenteret måler ugentligt på alle borgerrettede mål. På ledelsesniveau fokuseres på disse gennem resultatstyringsmøder, hvor udviklingen i borgermålgrupper, sikringen af den lovpligtige indsats, målinger af de aktive tilbuds effekt, ledelsestilsyn og sagsrevisionen samt bruger- og tilfredshedsmålinger indgår. Indsatser samt arbejds gange tilpasses løbende på baggrund heraf.

### 6.3 Sikring af rettigheder, pligter og kvalitet

Jobcenter Holbæk har fokus på at sikre kvalitet i opgaveløsningen ved at organisere opgaverne effektivt og have et stort styringsmæssigt fokus. Vi samler alle administrative opgaver på tværs af indsatser og målgrupper, hvor dette giver en fordel. Dette for at sikre borgernes rettigheder og pligter, og for at frigøre tid i den borger- og virksomhedsrettede indsats, der sikrer kvalitet i indsatsen, samtalen og samarbejdet.

Således forestås indkaldelser til jobsamtale, partshøring, sanktionering, revurdering, tilbuds- og aktiveringsadministration, fleksjobopfølgning, refusioner og andre administrative borger- og virksomhedsnære opgaver centralt.

# 7 Det kommunale budget

## Den aktive beskæftigelsesindsats 2011

Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen	Regnskab 2008 mio. kr.	Regnskab 2009 mio. kr. *	Budget 2010 mio. kr. *	Budget 2011 mio. kr. *
<b>Ikke-forsikrede ledige m.v.</b>				
<b>Kontanthjælp (forsørgelse)</b>				
Driftsudgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74)	81,0	96,2	99,7	86,3
Antal helårspersoner	653	768	818	640
Enhedspris	123.956	125.333	121.810	134.814
<b>Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (forsørgelse)</b>				
Driftsudgifter (konto 5.57.75)	66,8	82,7	93,0	134,6
Antal helårspersoner	540	644	683	960
Enhedspris	123.647	128.481	136.197	140.175
<b>Revalidering (inkl. forrevalidering) (forsørgelse)</b>				
Driftsudgifter (konto 5.58.80)	22,5	32,0	31,4	34,7
Antal helårspersoner	123	127	139	140
Enhedspris	182.784	250.685	225.520	247.820
<b>Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)</b>				
Driftsudgifter (konto 5.58.81)	99,1	151,5	156,0	160,8
Antal helårspersoner	661	909	854	858
Enhedspris	149.912	166.694	182.698	187.514
<b>Sygedagpenge (forsørgelse)</b>				
Driftsudgifter (konto 5.57.71)	140,2	146,2	170,9	162,5
Antal helårspersoner	781	760	783	745
Enhedspris	179.609	192.492	218.255	218.130
<b>Beskæftigelsesordninger</b>				
Driftsudgifter (konto 5.68.98)	36,9	35,0	34,9	38,3
Antal helårspersoner	1.580	1.729	1.426	1.562
Enhedspris	23.371	20.223	24.500	24.500
<b>Flaskehalsproblemer</b>				
Indtægter (tilskud fra staten) (konto 5.68.98.1.008)	(0,9)	(1,5)	(1,1)	
<b>Dagpenge til forsikrede ledige</b>				
<b>Dagpenge i aktive perioder, 25 pct. kommunalt bidrag **</b>				
Driftsudgifter (konto 5.57.78.001) i 2010			9,7	9,7
Antal helårspersoner			216	216
Enhedspris			45.000	45.000
<b>Dagpenge i passive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **</b>				
Driftsudgifter (gruppering 5.57.78.002) i 2010			56,9	56,9
Antal helårspersoner			632	632
Enhedspris			90.000	90.000
<b>Forsikrede ledige m.v.</b>				
<b>Driftsudgifter ved aktivering af forsikrede ledige (50 pct. inden for et rådighedsbeløb)</b>				
Driftsudgifter (konto 5.68.94/91, gruppering 004)	5,0	12,5	15,9	15,9
Antal helårspersoner i vejledning og opkvalificering	94	151	212	212
Enhedspris	52.987	82.812	75.000	75.000
<b>Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere</b>				
Antal helårspersoner	3,8	5,3	31,6	31,6
Enhedspris	66	91	147	147
Enhedspris	57.496	57.828	214.686	214.686
<b>Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge) (100 pct. refusion)</b>				
Udgifter (konto 5.68.94, gruppering 018 / 5.68.91 grp. 013)	2,2	1,6	2,7	2,7
Antal helårspersoner	49	35	53	53
Enhedspris	44.848	44.733	51.060	51.060
<b>Seks-ugers selvvalgt uddannelse (100 pct. refusion)</b>				
Udgifter (konto 5.68.94/91, gruppering 015)				
Antal helårspersoner				
Enhedspris				
<b>Jobrotation (100 pct. refusion)</b>				
Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 016-017)	0	0	0	0
Antal helårspersoner	0	0	0	0
Enhedspris	0	0	0	0
<b>Flaskehalsindsats for forsikrede ledige (tilskud)</b>				
Indtægter (tilskud fra staten) (konto 5.68.94, gruppering 013)	(1,2)	(1,2)	(1,2)	
<b>Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **</b>				
Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 005)				
<b>Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede (50 pct. refusion)</b>				
Driftsudgifter (konto 5.68.94, gruppering 008)	0,4	0,4	0,5	0,5
<b>Personlig assistance til handicappede (50 pct. refusion)</b>				
Udgifter (konto 5.68.94, gruppering 010-012)	2,7	2,7	2,7	2,8
<b>Hovedkonto 6. Administration mv.</b>				
<b>Administrationsudgifter vedrørende jobcentre</b>				
Udgifter (konto 6.43.53)	(7,0)	(7,8)		
<b>- Heraf administrative udgifter til andre aktører</b>				
Udgifter (gruppering 6.43.53.001 og 6.43.53.002)	0,4	0,4		

LAB: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

\* Opførelsen skal omfatte udgifter og indtægter (dranst 1), men skal være før refusion (dranst 2).  
Fx hvis en kommune budgetterer at afholde udgifter for 2 mio. kr. og at have indtægter for 0,1 mio. kr. på en ordning, hvor der gives 50 pct. i refusion. Da oplyses ovenfor et budget på 1,9 mio. kr.

\*\* For dagpenge og befordringsgodtgørelse er det således alene kommunens medfinansieringsbidrag, der skal fremgå, og ikke a-kassens/statens bruttoudgift.

## 8 Benchmarking, klynger og nøgletal

Når Jobcenter Holbæks resultater sammenlignes, sker det ofte i forhold til en klynge af andre Jobcentre med sammenlignelige beskæftigelsespolitiske forudsætninger. I Jobcenter Holbæks klynge indgår:

- Ballerup
- Fredensborg
- Frederikssund
- Furesø
- Gladsaxe
- Glostrup
- Greve
- Herning
- Hillerød
- Holstebro
- Kolding
- Roskilde
- Sorø
- Viborg

For de aktuelle resultater og nøgletal henvises til Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) og Beskæftigelsesregionens hjemmeside. Her kan nøgletal om arbejdsmarkedet, ledigheden, resultater og nulpunktsanalyser findes.

[http://www.brhovedstadensjaelland.dk/sw3393.asp#516\\_1168](http://www.brhovedstadensjaelland.dk/sw3393.asp#516_1168)

I øvrigt henvises til Jobcenter Holbæks hjemmeside, hvor bl.a. ugentlige resultatopfølgninger offentliggøres.

<http://www.holbaeknettet.dk/site.aspx?MenuID=14&Langref=1&Area=&topID=&ArticleID=6139&expandID=2094&moduleID>

For yderligere oplysninger kontakt:

- Udviklingskonsulent Lise A. Lodsgård, [lis@holb.dk](mailto:lis@holb.dk), 72 36 64 33
- Udviklingskonsulent Ole Søbæk, [olesc@holb.dk](mailto:olesc@holb.dk), 72 36 58 12

## Bilag 1: LBR's hørings svar til Beskæftigelsesplan 2011

(som taget til efterretning af Holbæk Byråd på møde af 22. september 2010)

Til Udvalget for Erhverv & Beskæftigelse  
Og Byrådet i Holbæk kommune

den 30. august 2010

### Hørings svar til Beskæftigelsesplan 2011, fra det lokale beskæftigelsesråd i Holbæk kommune.

Det lokale beskæftigelsesråd (LBR) har på sit møde den 17. august 2010 behandlet Beskæftigelsesplanen for 2011. LBR har følgende bemærkninger og anbefalinger til Beskæftigelsesplanen og den beskæftigelsespolitiske indsats i 2011.

- Det lokale beskæftigelsesråd er opmærksom på, at Holbæk Kommunerne ved kommunalreformens ikrafttrædelse i 2007, blev ansvarlige for den arbejdsmarkedspolitiske indsats.
- Beskæftigelsesrådets vil fortsat i 2011 have stor interesse for den arbejdsmarkedspolitiske indsats, og vil følge metoder og resultater nøje gennem året.
- Beskæftigelsesrådet noterer sig, at Beskæftigelsesplan 2011 identificerer og beskriver de væsentligste arbejdsmarkedspolitiske udfordringer som Holbæk kommune står over for i 2011.
- Beskæftigelsesrådet skal henlede kommunalbestyrelsens opmærksomhed på, at udviklingen på arbejdsmarkedet og arbejdet med de ledige og sygemeldte stiller, krav til proceduren, normeringen og samarbejdet i jobcentret.

LBR henleder endvidere opmærksomheden på, at rettidigheden i indsatsen, samt den individuelle tilrettelæggelse af indsatsen er afgørende for, om borgeren kommer tilbage til arbejdsmarkedet.

LBR skal derfor understrege værdien af et godt samarbejde med arbejdsgiverne, (offentlige og private), uddannelsessektoren, arbejdsløsheds kasser og fagforeninger, samt læger og speciallæger, er afgørende for, at de mål og resultater som er sat for indsatsen i 2011 kan opfyldes.

### Resultatrevision 2009:

Den af jobcentret udarbejdede Resultatrevision for 2009, jf. side 14, viser at Holbæk kommune har et besparelsespotentiale på 55,3 mio. kr. i forhold til gennemsnittet i de sammenlignelige jobcentre/kommuner som Holbæk er i klynge sammen med.

Resultatrevisionen peger således på, at der er et potentiale i en øget beskæftigelsespolitisk indsats.

### **Indsats, strategier og fokus.**

Beskæftigelsesplanen beskriver en række relevante strategier der peger i den rigtige retning for at nå de arbejdsmarkedspolitiske mål i 2011.

Af Bekendtgørelse om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (nr. 735 af 03/09/2009), Kapitel 3, § 12 stk. 3, fremgår det, at Beskæftigelsesplanen mindst skal indeholde:

*Strategi og mål for den borgerrettede indsats for at reducere korttidsledighed og nedbringe langtidsledighed, herunder indsatsen i forbindelse med bistand med at finde arbejde og arbejdskraft, information og vejledning samt tilbud overfor målgruppen i § 2 i lov om aktiv beskæftigelsesindsats, udlændinge omfattet af kapitel 4 i integrationsloven og personer omfattet af opfølgning efter lov om sygedagpenge.*

Med baggrund i ovennævnte, skal LBR indstille, at kommunalbestyrelsen beslutter, at der udfærdiges en mere præcis beskrivelse af, hvilken indsats og redskaber der skal bringes i anvendelse over for målgrupperne for at nå de opstillede mål og resultater i 2011.

LBR ønske i forlængelse heraf grad at blive inddraget i udarbejdelsen af en aktiveringsstrategi, der skal sikre:

- At der findes relevante tilbud til alle målgrupper
- At tilbuddene har effekt
- At borgeren oplever tilbuddene som en hjælp til at komme i job eller uddannelse
- At etableringen af virksomhedsrettede tilbud ikke resulterer i fortrængning af ordinær arbejdskraft.
- At tilbud generelt bidrager til opkvalificering af arbejdsstyrken
- At en stigning i omfanget af aktivering ikke må betyde en forringelse af kvaliteten eller effekten i tilbuddene

Samtidig er det LBR's anbefaling, at især ungeindsatsen og anvendelsen af uddannelse og opkvalificering generelt opprioriteres, og målsætningerne derfor på disse områder bliver skærpet.

Med venlig hilsen  
Det Lokale Beskæftigelsesråd i Holbæk Kommune

Kenny Jensby  
Formand

Birgit Jørgensen  
1. næstformand

John Hvass  
2. næstformand

## Tillæg 1: ResultatRevision 2009

(som tiltrådt af Holbæk Byråd på møde af 22. juni 2010)

# Resultatrevision 2009

## Jobcenter Holbæk

<b>Område:</b>	Holbæk
<b>Sammenligningsgrundlag:</b>	Jobcentre med samme rammevilkår: Ballerup, Fredensborg, Frederikssund, Furesø, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herning, Hillerød, Holstebro, Kolding, Roskilde, Sorø, Viborg
<b>Periode:</b>	2009

### Indholdsfortegnelse:

1. Indledning .....	3
2. Ministerens mål.....	4
3. Forsørgelsesgrupper.....	10
4. Besparelspotentiale.....	12
5. Aktivering og rettighed .....	15

## 1. Indledning

Resultatrevisionen opgøres én gang om året og har til formål, at give et overblik over resultaterne af beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene.

Jobcenter Holbæks tilbagemelding på resultatrevisionen i 2009 forholder sig udover de data, som er stillet til rådighed på jobindsats også til talfremstillinger i opfølgningen på beskæftigelsesplanen for 2009.

Resultatrevisionen på jobindsats.dk består af fire dele:

- En **resultatoversigt**, hvor jobcentrets indsats og resultater på ministerens 3 mål vises, herunder: arbejdskraftsreserven, sygemeldte og unge. Udviklingen i disse ses den seneste måned og det seneste år. Desuden sammenlignes med udviklingen i de andre jobcentre i klyngen.
- Et **besparelspotentiale**, som baserer sig på andelen af befolkningen i jobcenterområdet på offentlige forsørgelsesydelse i forhold til de andre jobcentre i klyngen.
- Et **scorecard, med resultater for ministerens mål**, hvor jobcentrets resultater bliver sammenlignet med andre jobcentre i klyngen på baggrund af det seneste års udvikling.
- Et **scorecard for indsatsen**, hvor jobcentrenes resultater ift. at gennemføre en aktiv indsats i form af jobsamtaler og aktive tilbud til tiden sammenlignes med de øvrige jobcentre i landet.

### Tekstboks 1: Processen for arbejdet med resultatrevisionen.

- Arbejdsmarkedsstyrelsen stiller data til rådighed for udarbejdelsen af resultatrevisionen. De ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret trækker data i løbet af og inden udgangen af 1. kvartal af året.
- Senest den 1. maj anmoder de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret LBR om bemærkninger til resultatrevisionen.
- Senest den 21. maj modtager jobcenteret LBR's bemærkninger til resultatrevisionen.
- Senest den 30. juni godkender kommunalbestyrelsen og den statslige jobcenterchef resultatrevisionen inkl. LBR's bemærkninger.
- Senest den 1. juli sendes resultatrevisionen til RBR med LBR's bemærkninger og samtidig offentliggøres resultatrevisionen.

Modsat tidligere stiller Arbejdsmarkedsstyrelsen ikke præcise formkrav til udformningen af resultatrevisionen. Det forventes dog, at jobcentrene i et særskilt notat som minimum kommenterer på alle dele af resultatrevisionen, der kan trækkes på jobindsats.dk, og forholder sig til både jobcentrets positive resultater og hvor udfordringerne for jobcentrets indsats ligger. Jobcentrene anbefales at forholde sig til de væsentligste problemstillinger, hvor:


- a) resultaterne i indsatsåret er blevet forringet i forhold til året før i jobcentret
- b) resultaterne i jobcentret er mindre gode end sammenligningsgrundlagets
- c) resultaterne i jobcentret kan forbedres set i lyset af den generelle udvikling på arbejdsmarkedet

## 2. Ministerens 3 mål

Scorecardet viser det seneste års udvikling inden for ministerens 3 mål. Desuden vises de tilsvarende udviklinger i de sammenlignelige jobcentre i klyngen. Jobcentrene sammenlignes og sorteres i scorecardet, så det jobcenter, der har haft den bedste udvikling indenfor de 3 ministermål, ligger øverst.

Tabel 1: Scorecard for ministerens mål

Data opdateret den 28/01/2010

Scorecard - Holbæk							
Ministerens mål	Arbejdskraftreserven		Sygedagpengeforløb over 26 uger		Unge på offentlig forsørgelse		
	Dec 2009		Nov 2009		Dec 2009		
		Udvikling ift. samme måned året før, pct.		Udvikling ift. samme måned året før, pct.		Udvikling ift. samme måned året før, pct.	
Jobcenter	Antal personer		Antal forløb		Antal fuldtids-personer		Placering
Ballerup	416	74,8	320	-7,0	483	39,3	1
Furesø	336	71,4	144	-2,0	240	41,7	2
<b>Holbæk</b>	780	106,3	369	-8,4	820	46,4	2
Greve	477	143,4	251	-21,8	327	43,1	3
Fredensborg	383	112,8	173	0,0	289	15,4	4
Sorø	316	50,5	153	14,2	266	35,8	5
Frederikssund	456	136,3	292	-5,2	431	55,9	6
Gladsaxe	675	103,3	310	9,5	634	54,2	7
Kolding	933	228,5	650	-6,2	974	54,4	8
Hillerød	453	210,3	206	-7,2	414	64,4	9
Glostrup	338	177,0	142	-0,7	306	59,2	10
Holstebro	663	212,7	372	5,7	609	51,9	10
Roskilde	724	142,1	430	14,1	718	56,1	11
Viborg	975	198,2	838	1,3	1.067	56,5	11
Herning	944	394,2	663	12,9	1.020	68,0	12
Hele klyngen	8.869	153,1	5.313	-0,0	8.598	51,8	.

Kilde: jobindsats.dk

Anm.: Jobcenterets/kommunens placering er givet på baggrund af, hvor god udviklingen i jobcenteret/kommunen har været for hvert ministermål ift. samme måned året før, sammenlignet med de andre jobcentre/kommuner i klyngen. Der gives en placering for hvert ministermål, og den viste placering er den gennemsnitlige placering, som jobcenteret/kommunen har opnået i forhold til de andre jobcentre/kommuner i klyngen.

Som det fremgår af scorekortet ligger jobcentret på en andenplads sammenlignet med resten af klyngen.

## Resultatoversigten over ministerens 3 mål

Resultatoversigtens, viser udviklingen i Jobcenter Holbæk i forhold til ministerens 3 mål for indsatsen i 2009. Som supplement til resultatrevisionens målinger vises ligeledes målinger fra Jobcenter Holbæks opfølgning på beskæftigelsesplanen for 2009.

### Mål 1 - arbejdskraftreserven

Der var særligt to mål i Beskæftigelsesplanen for 2009, der relaterede sig til nedbringelse af arbejdskraftsreserven, - nemlig vende-i-døren mål for kontanthjælp og A-dagpenge. For både kontanthjælp og forsikrede ledige var det målet at 50% af de nyledige borgere skulle vendes i døren indenfor den første måned.

**Tabel 2: Arbejdskraftreserven**

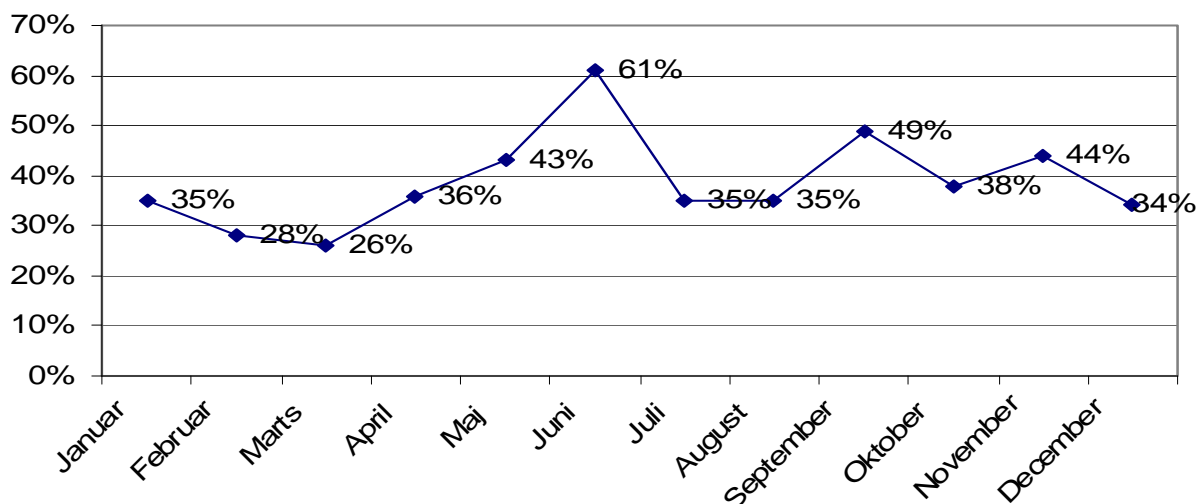
Data opdateret den 28-01-2010

## Resultatoversigt - Holbæk

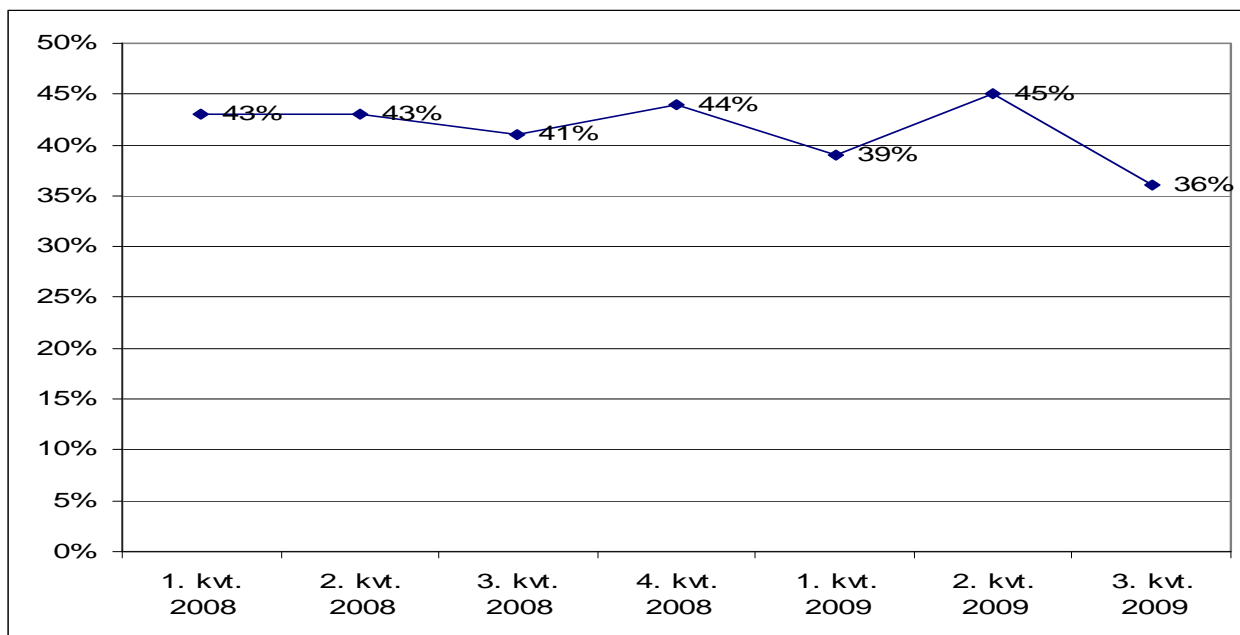


Resultater	Periode	Niveau Antal	Udvikling		Sammenligning	
			ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen ift. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Dec 2009</b>	<b>780</b>	<b>3</b>	<b>106</b>	<b>50</b>	<b>159</b>
A-dagpenge	Dec 2009	463	5	188	100	227
Kontant- og starthjælp	Dec 2009	317	1	46	-5	70

**Tabel 3: Vende-i-døren effekten på kontanthjælp i 2009**



**Tabel 4: Vende-i-døren effekten på A-dagpenge i 2008-2009**



**Jobcenterets kommentarer:**

**Mål 1. arbejdskraftreserven**

Tabel 1, viser udviklingen i antallet af personer med 3 måneders sammenhængende ledighed fra december 2008 til december 2009.

Jobcenteret er ikke tilfreds med udviklingen i arbejdskraftreserven. For såvel forsikrede ledige som kontanthjælpsmodtagere er andelen af ledige i arbejdskraftreserven steget fra 2008 til 2009. Jobcentret er dog tilfreds med placeringen i scorekortet, hvoraf det fremgår at andelen af arbejdsmarkedsparede ledige med under 3 måneders varighed i jobcenter Holbæk kun er steget med knapt 106%, mens det for klyngen som helhed er steget med 159%.

Forklaringen på udviklingen, - at det er gået Jobcenter Holbæk forholdsvis bedre end sammenlignelige jobcentre er, at der også i 2009 har været en intensiv kontakt med de ledige først i ledighedsforløbet. Jobcentret har i 2009 arbejdet videre med de gode resultater fra Projekt Hurtigt i gang. Konceptet er blevet forbedret og udbredt til både kontanthjælp og ledighedsydelse. Det betyder, at nye kontanthjælpsmodtagere i langt højere grad end tidligere bliver mødt med en aktiv vende-i-døren indsats fra første dag. Som det fremgår af tabel 3 og 4 var vende-i-døren effekten for såvel forsikrede og kontanthjælpsmodtagere på gennemsnitligt 40% i 2009. Målsætningen på 50% i jobcentrets beskæftigelsesplan blev derfor ikke nået et langt stykke af vejen.

Derudover har jobcentret i 2009 styrket det administrative område yderligere, således at rettidighed, mødeindkaldelser, partshøringer, sanktioner er centraliseret.

## Mål 2 – sygedagpenge

Data opdateret den 28-01-2010

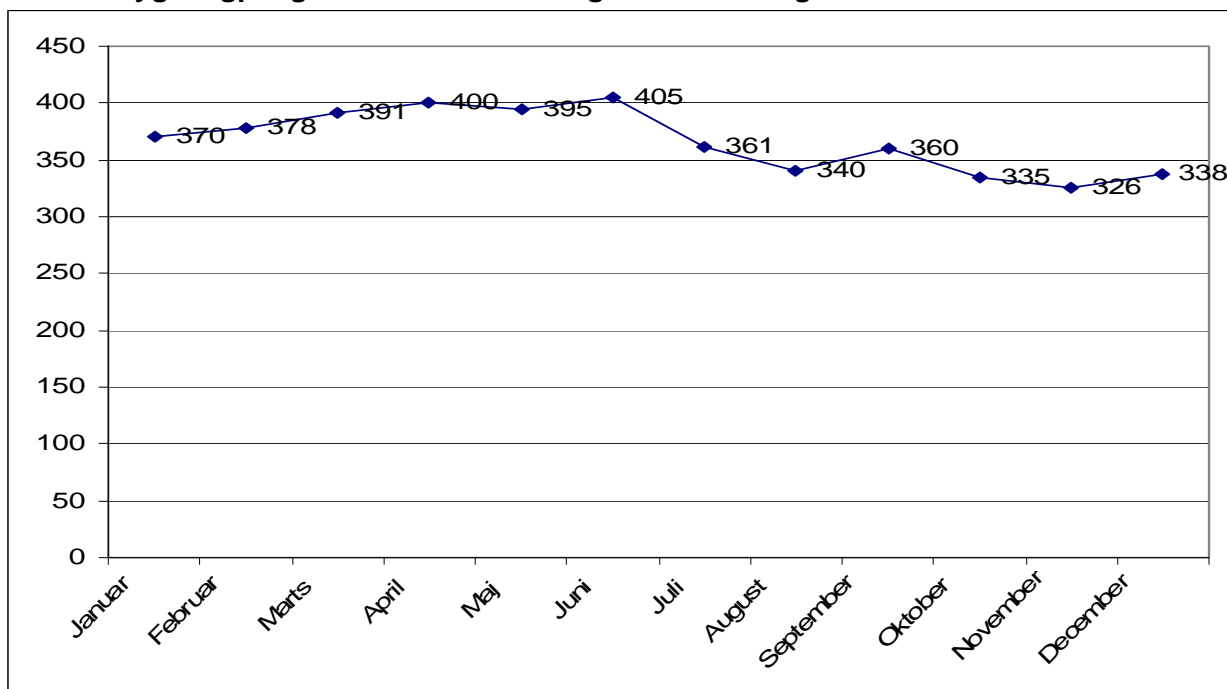
# Resultatoversigt - Holbæk



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Nov 2009</b>	<b>369</b>	<b>-4</b>	<b>-8</b>	<b>-22</b>	<b>1</b>

I løbet af 2009 er der ligeledes månedligt fulgt op på ministerens andet mål om nedbringelse af sygedagpenge sager over 26 uger. I Jobcenter Holbæk var målsætningen for 2009, at der højst måtte være 288 sager med en varighed på over 26 uger. I nedenstående graf ses udviklingen i antallet af sygedagpengeforløb med en varighed over 26 uger.

**Tabel 4: Sygedagpenge forløb med en varighed over 26 uger i 2009**



## Jobcenterets kommentarer

### Mål 2. Sygedagpenge over 26 uger

På sygedagpenge er sager over 26 uger faldet med 8,4 % mens udviklingen i resten af klyngen i gennemsnit ligger på 0%. Jobcentret er således på rette vej, - men vi synes stadig niveauet er for højt. Der er i 2009 arbejdet intensivt på at nedbringe de langvarige sager i tæt samarbejde med Falck Jobservice. Derudover er der arbejdet intensivt med den tidlige indsats, - dette i form af informationsmøder med de sygemeldte allerede i 3-4 uge efter sygemelding. Den aktive indsats blev ligeledes implementeret i jobcentret allerede i oktober 2009, hvorved aktiveringsprocenten steg fra 28% i oktober 2009 til 55% i marts 2010.

Jobcentret er således trods de store udfordringer på sygedagpengeområdet godt på vej til at forbedre og udbygge indsatserne i 2010.

### Mål 3 – unge

Data opdateret den 28-01-2010

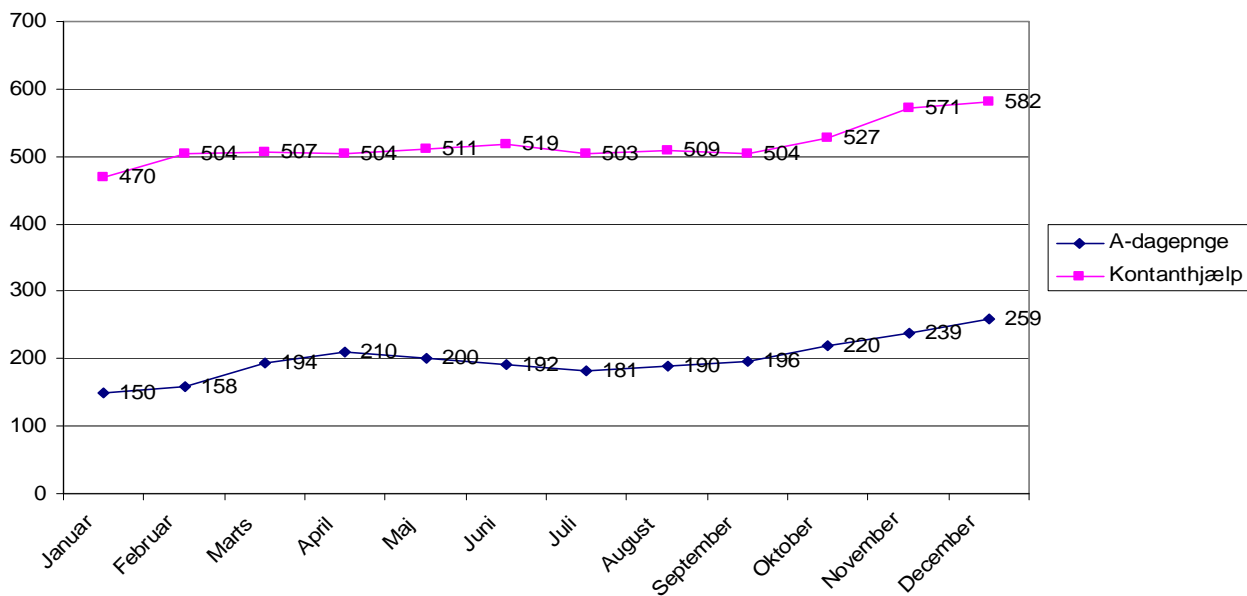
## Resultatoversigt - Holbæk



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Dec 2009</b>	<b>820</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>52</b>
A-dagpenge	Dec 2009	253	4	110	43	125
Kontant- og starthjælp	Dec 2009	568	-0	29	11	32

Ministerens tredje mål om at nedbringe antallet af unge på offentlig forsørgelse har ligeledes været fulgt tæt i de månedlige opfølgninger af beskæftigelsesplanen for 2009. Målsætningen i Jobcenter Holbæk var at antallet af unge på kontanthjælp maksimalt måtte udgøre 320 borgere. Der var i beskæftigelsesplanen for 2009 ikke et særskilt mål for antallet af forsikrede ledige, - dette indarbejdes i beskæftigelsesplanen for 2010. Grafen nedenfor viser udviklingen i antallet af unge på hhv. a-dagpenge og kontanthjælp.

**Tabel 5: Unge på a-dagpenge og kontanthjælp i 2009**



### Jobcenterets kommentarer

#### Mål 3: Unge

På ungeområdet er der særligt for de unge kontanthjælpsmodtagere sket en eksplosiv udvikling, - og den samlede tilvækst har således i 2009 været 46%. Niveaulet er således ligesom i 2008 stadig højt, hvilket i sig selv er bekymrende. Resultatet er derfor på ingen måder tilfredsstillende og jobcentret erkender, at der også i 2010 ligger en stor udfordring i at vende denne udvikling.

Dog er der grund til en vis tilfredshed, idet antallet af unge på offentlig forsørgelse kun er steget med 46% i Holbæk, mens det i resten af klyngen i gennemsnit er steget med knapt 52%. Antallet af unge er således generelt steget mindre hos os end for de sammenlignelige jobcentre.

Årsagen til, at antallet af unge er steget relativt mindre i Holbæk mener vi skal tilskrives etableringen af en ungeindsats for alle unge op til 30 år uanset etnicitet og matchkategori. I indsatsen har der især været fokus på at vende de unge i døren til uddannelse i tæt samarbejde med ungdommens uddannelsesvejledning.

### 3. Forsørgelsesgrupper

Tabel 7 i resultatoversigten, viser udviklingen i forsørgelsesgrupperne sammenlignet med året før og med sammenlignelige jobcentre i klyngen.

**Tabel 7: Resultatoversigt – forsørgelsesgrupper**

<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>8.092</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<b>Arbejdsmarkedsparate - fuldtidspersoner</b>		<b>1.824</b>	<b>1</b>	<b>69</b>	<b>49</b>	<b>94</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Dec 2009	1.597	-3	85	65	99
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Dec 2009	591	-5	18	-10	36
<b>Ikke-arbejdsmarkedsparate - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2009</b>	<b>973</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>-5</b>	<b>11</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Dec 2009	985	0	15	-7	10
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Nov 2009</b>	<b>1.017</b>	<b>0</b>	<b>-12</b>	<b>-14</b>	<b>-0</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Nov 2009	213	-5	-9	-24	1
Antal forløb (over 52 uger)	Nov 2009	156	-3	-8	-29	1
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2009</b>	<b>112</b>	<b>-6</b>	<b>-20</b>	<b>-32</b>	<b>-1</b>
Antal berørte personer	Dec 2009	115	-5	-18	-32	-1
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2009</b>	<b>717</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>-5</b>	<b>2</b>
Påbegyndte forløb	Dec 2009	8	-50	-38	-100	-32
Antal berørte personer	Dec 2009	720	0	7	-5	2
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2009</b>	<b>192</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>-17</b>	<b>21</b>
Antal berørte personer	Dec 2009	216	4	10	-27	12
Antal forløb (over 13 uger)	Nov 2009	131	7	18	-15	38
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2009</b>	<b>3.258</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Dec 2009	23	-47	-36	-50	7

Jobcenter Holbæk har i løbet af 2009 hver måned fulgt op på udviklingen i antallet på de enkelte forsørgelsesgrupper, herunder: Kontanthjælp, A-dagpenge, sygedagpenge, revalidering og ledighedsydelse.

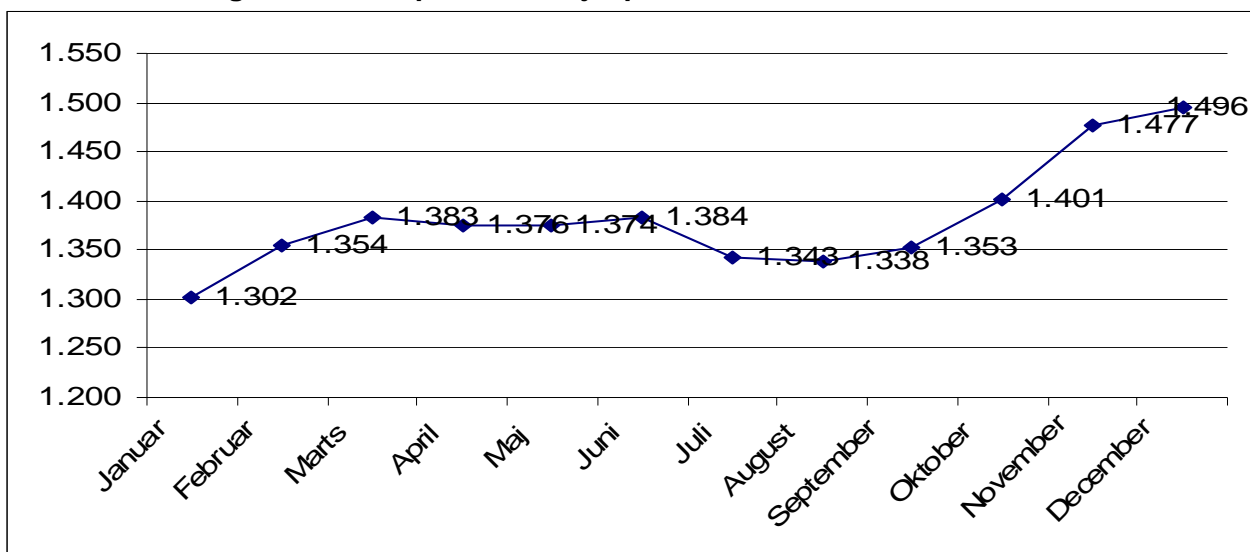
De månedlige opfølgninger på beskæftigelsesplanen for 2009 knytter sig til Jobcenter Holbæks målsætninger for udviklingen i forsørgelsesgrupperne.

Således var det målsætningen af der højst måtte være:

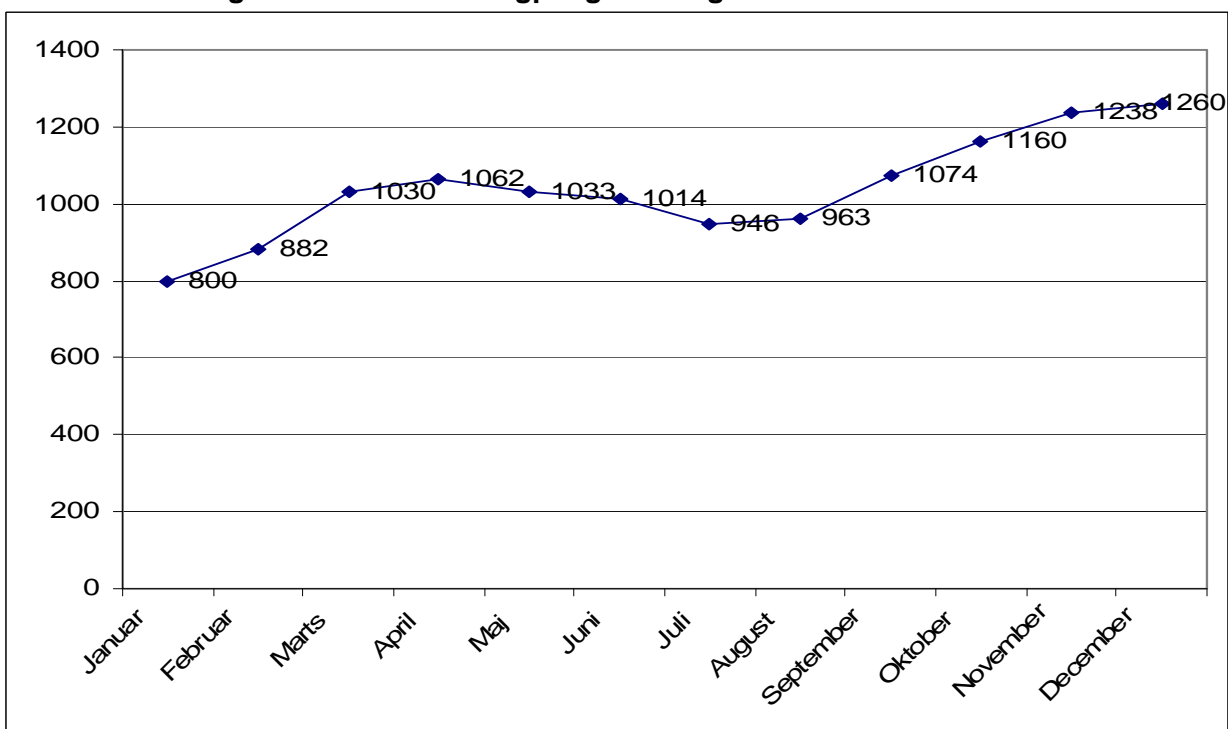
- 1400 kontanthjælpsmodtagere
- 1200 A-dagpengemodtagere
- 721 sygedagpengemodtagere
- 142 revalidender
- 150 ledighedsydelsesmodtagere

Tabellerne 8-12 viser udviklingen i ovennævnte forsørgelsesgrupper for 2009.

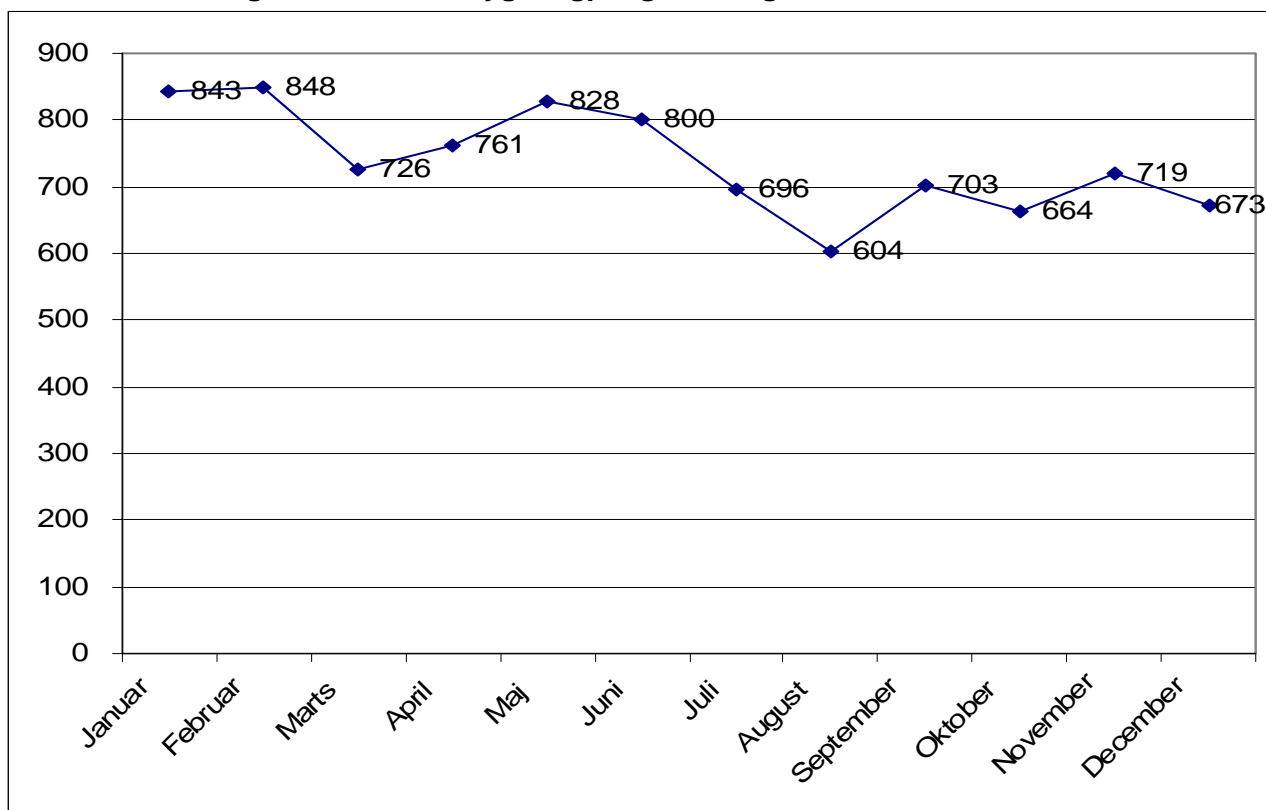
**Tabel 8: Udviklingen i antallet på kontanthjælp**



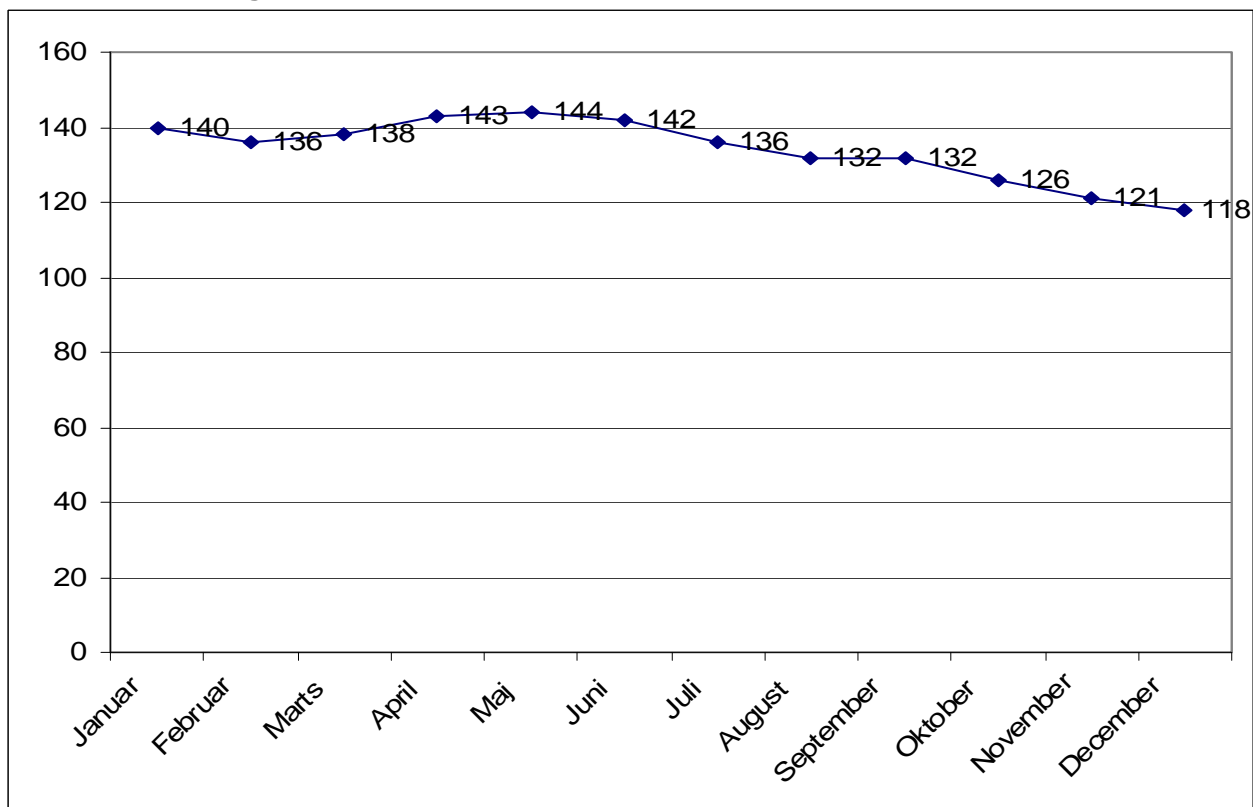
**Tabel 9: Udviklingen i antallet af A-dagpengemodtagere**



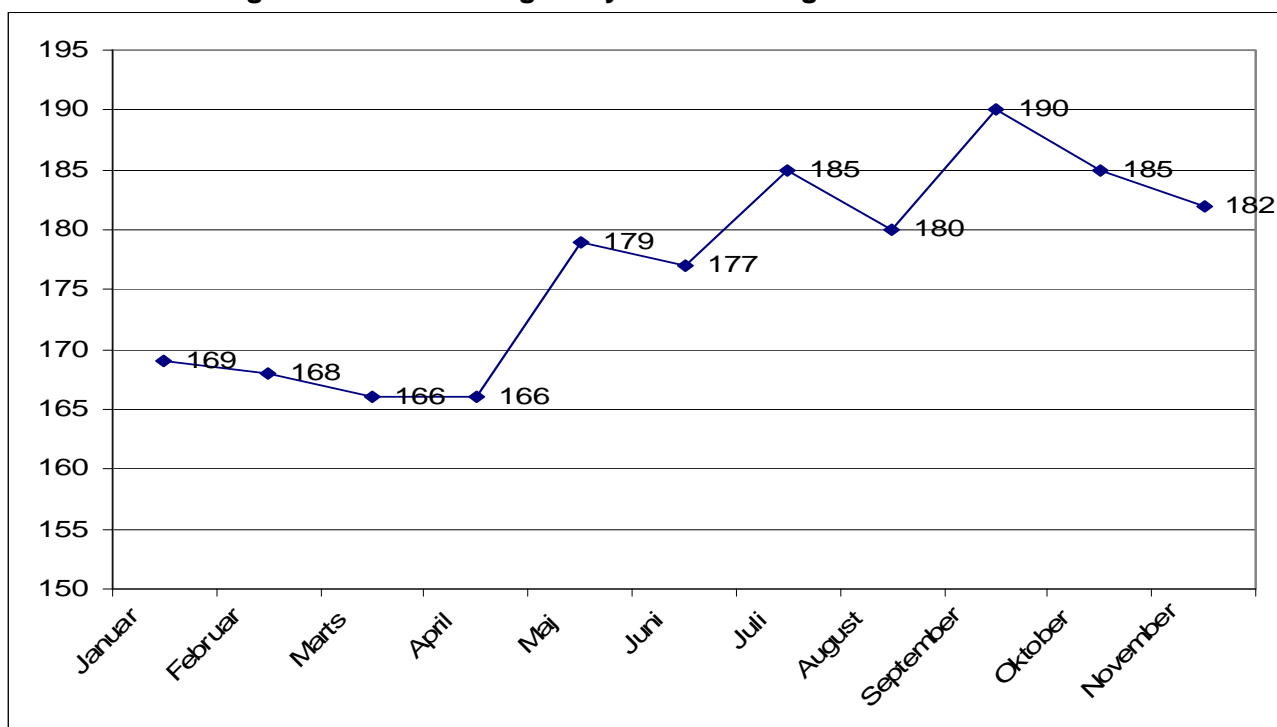
**Tabel 10: Udviklingen i antallet af sygedagpengemodtagere**



**Tabel 11: Udviklingen i antallet af revalidender**



**Tabel 12: Udviklingen i antallet af ledighedsydelsesmodtagere**



#### **Jobcenterets kommentarer**

##### **Forsørgelsesgrupper:**

For gruppen af A-dagpengemodtagere er antallet af fuldtidspersoner steget mindre i jobcentret end i de sammenlignelige jobcentre. For de arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere er antallet endda steget væsentligt mindre sammenlignet med resten af klyngen. Modsat forholder det sig med de ikke arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, hvor antallet her er steget lidt mere i jobcentret end i de sammenlignelige jobcentre.

På sygedagpengeområdet har jobcentret klaret sig rigtig godt både når det gælder udviklingen i fuldtidspersoner med en varighed over 52 uger og de korte forløb. Der er i 2009 arbejdet intensivt på at nedbringe de langvarige sager i tæt samarbejde med Falck Jobservice. Derudover er der arbejdet intensivt med den tidlige indsats, - dette i form af informationsmøder med de sygemeldte allerede i 3-4 uge efter sygemelding. Den aktive indsats blev ligeledes implementeret i jobcentret allerede i oktober 2009, hvorved aktiveringsprocenten steg fra 28% i oktober 2009 til 55% i marts 2010.

På ledighedsydelsesområdet har der for både forløb under og over 13 ugers varighed været en langt mindre stigning i antallet af fuldtidspersoner end sammenlignet med de andre jobcentre i klyngen. Jobcentret er således på rette vej, - men vi synes stadig niveauet er for højt. Der arbejdes derfor særligt med jobrettede forløb i den tidlige indsats.

Der har siden december 2008 været en større stigning i antallet af fleksjob i Holbæk sammenlignet med resten af klyngen.

Antallet af fuldtidspersoner på førtidspension er stort set uændret siden 2007 og 2008.

## 4. Besparelspotentiale

Mange personer på forsørgelsesydelse medfører høje udgifter til forsørgelse og aktivering samt færre skatteindtægter for stat og kommune. Besparelspotentialet giver viden om, hvor mange penge kommunen kan spare på forsørgelse.

**Tabel 13: Besparelspotentiale**

Data opdateret den 16-03-2010

# Besparelspotentiale - Holbæk



Forsørgelsesydelse 1. kvartal 2009 - 4. kvartal 2009	Fuldtidspersoner på ydelsen i pct. af befolkningen i jobcentret	Fuldtidspersoner på ydelsen i pct. af befolkningen i klyngen	Potentiel reduktion af antal fuldtidspersoner ift. klyngen	Besparelspotentiale (i mio. kr.)
A-dagpenge	2,24	2,23	3	0,5
Kontant- og starthjælp, arbejdsmarkedsparate	1,11	0,73	177	10,8
Kontant- og starthjælp, ikke- arbejdsmarkedsparate	2,03	1,62	191	12,5
Introduktionsydelse	0,05	0,05	2	0,0
Revalidering, inkl. forrevalidering	0,33	0,32	2	0,1
Sygedagpenge	2,30	2,25	20	1,6
Ledighedsydelse	0,41	0,29	57	7,2
Førtidspension	6,97	6,26	328	22,6
<b>I alt</b>	<b>15,44</b>	<b>13,75</b>	<b>780</b>	<b>55,3</b>

Kilde: Jobindsats.dk

Anm.: Tabellen viser, hvor mange fuldtidspersoner og hvor mange udgifter til forsørgelsesydelse (efter statslig refusion), som kan spares i jobcentret, hvis jobcentret nedbringer andelen af fuldtidspersoner på forsørgelsesydelse af befolkningen til samme niveau som den gennemsnitlige andel fuldtidspersoner for de sammenlignelige jobcentre (klyngen). Besparelspotentialet i jobcentret beregnes ved at gange den potentielle reduktion af fuldtidspersoner med udgiften (ekskl. udgift til løntilskud) til en gennemsnitlig fuldtidsperson på forsørgelsesydelsen i jobcentret. Et negativt besparelspotentiale kan forekomme, hvis andelen af fuldtidspersoner af befolkningen i jobcentret er lavere end gennemsnittet i klyngen. Negative besparelspotentiale regnes ikke med i det samlede besparelspotentiale for alle forsørgelsesydelse. Det samlede besparelspotentiale vil således være 0 kroner, hvis andelen af fuldtidspersoner på forsørgelsesydelse af befolkningen i jobcentret er mindre end den gennemsnitlige andel i klyngen for alle forsørgelsesgrupper. For at beregne jobcentrets potentielle reduktion af antal fuldtidspersoner ift. klyngen trækkes klyngens andel af fuldtidspersoner på offentlige forsørgelsesydelse af befolkningen fra andelen i jobcentrets. Forskellen i andelen kan således både være positiv og negativ. Den potentielle reduktion i fuldtidspersoner findes ved at gange antallet af personer i befolkningen i jobcentret med forskellen i procentandelene.

### Jobcenterets kommentarer

Som det fremgår af tabellen har jobcentret et stort besparelspotentiale. Dog kan vi konstatere, at besparelspotentialet sammenlignet med 2008 er faldet med 4,2 millioner, hvilket betyder at udviklingen går den rette vej.

Førtidspension udgør knapt halvdelen af det samlede besparelspotentiale. Jobcentret noterer sig, at niveauet steget siden sidste år.

Jobcentret erkender ligeledes, at der samlet set ligger en stor udfordring på kontanthjælpsområdet, idet besparelspotentiale også her udgør knapt halvdelen af det samlede besparelspotentiale. Men også her går det den rigtige vej set i forhold til udviklingen i forsørgelsesgrupperne, udviklingen i arbejdskraftreserven samt scorecardet.

En mindre del af udfordringerne i besparelspotentialet ligger samlet set på ledighedsydelse, sygedagpenge samt A-dagpenge. Men også her går det den rigtige vej for så vidt angår sygedagpenge og A-dagpenge jf. udviklingen i forsørgelsesgrupper samt ikke mindst scorecardet.

Derudover skal det siges, at jobcentret allerede i udgangssituationen havde et langt højere niveau end resten af klyngen og det har vi fortsat. Vi er på denne baggrund meget tilfredse med de opnåede resultater i 2009 selvom der stadig ligger en betydelig udfordring for jobcentret i at nedbringe udgifterne til forsørgelse så de ligger på niveau med resten af klyngen.

## 5. Aktivering og rettidighed

I lov om aktiv beskæftigelsesindsats er der en række minimumskrav til, hvor tit A-dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere har krav på jobsamtaler og på at få tilbud om aktivering.

Den sidste del af resultatrevisionen, viser indsatsen på aktivering og rettidighed sammenlignet med året før og med sammenlignelige jobcentre i klyngen.

**Tabel 14: Resultatoversigt aktivering**

<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>31</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
A-dagpenge	Dec 2009	30	2	4	29	23
Kontant- og starthjælp, arbejdsmarkedsparete	Dec 2009	52	-1	14	69	36
Kontant- og starthjælp, ikke-arbejdsmarkedsparete	Dec 2009	27	-0	-4	32	22
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Nov 2009	91	-3	-4	96	89
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Dec 2009	90	-0	3	96	87
Første tilbud - a-dagpenge	Nov 2009	89	2	2	100	77
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Nov 2009	83	2	-4	89	67
- arbejdsmarkedsparete	Nov 2009	90	-2	15	96	82
- ikke-arbejdsmarkedsparete	Nov 2009	75	6	-18	81	50
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Nov 2009	98	0	3	100	93
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Nov 2009	76	10	0	76	58
- arbejdsmarkedsparete	Nov 2009	83	-3	18	100	69
- ikke-arbejdsmarkedsparete	Nov 2009	73	17	-7	75	55

Kilde: Jobindsats.dk

Anm.: Antallet af personer og forløb for den viste periode vil generelt være undervurderet som følge af efterregistreringer. Det vil især være tilfældet for sygedagpenge- og a-dagpengemålingerne, hvor antallet af fuldtidspersoner ved den efterfølgende opdatering typisk vil stige med omkring 5-6 procent, og antal forløb med omkring 7-10 procent.

**Tabel 15: Scorecard rettidighed**

Rettidighed	A-dagpenge				Kontant- og starthjælp				Manglende antal job-samtaler og aktiverings-tilbud til tiden for opnået målsætning	Placering
	4. kvrt 2009	Job-samtaler	Første aktiverings-tilbud	Gentagne aktiverings-tilbud	Job-samtaler	Første aktiveringstilbud	Ikke-arbejds-markeds-parate	Gentagne aktiverings-tilbud		
		90	90	90	90	80	75	80		
Målsætning Kommune	Andel	Andel	Andel	Andel	Andel	Andel	Andel	Andel		
Læsø	94	100	100	100					0	1
Hedensted	96	98	95	90	97	78	100	100	72	2
Norddjurs	95	95	99	92	96	43	86	49	61	3
Randers	92	83	95	90	89	95	86	95	28	3
Midtelfart	90	91	98	90	90	67	75	76	6	3
Brøndby	90	97	96	92	72	65	81	67	30	4
Løjre	90	85	95	91	72	83	100	78	4	4
Næstved	94	71	90	93	85	71	80	80	44	4
Slagelse	97	94	99	85	89	80	79	81	91	4
Ikast-Brande	94	92	93	89	93	75	75	81	6	4
Haderslev	95	90	96	93	86	57	79	62	38	4
Nyborg	93	87	99	93	84	64	47	72	12	4
Egedal	81	96	94	94	85	67	78	78	74	5
Frederikssund	93	90	94	90	73	47	71	61	37	5
Guldborgsund	97	97	99	85	82	58	86	59	114	5
Holbæk	92	87	99	91	92	72	86	68	21	5
Roskilde	96	92	98	93	75	40	46	47	105	5
Vallensbæk	92	97	100	90	71	38	75	60	8	5
Holstebro	96	86	98	90	91	78	71	72	15	5
Lerrevig	86	82	100	94	86	100	100	81	32	5
Struer	95	89	97	95	93	74	75	77	1	5
Syddjurs	94	92	95	87	85	65	91	69	28	5
Thisted	93	92	95	92	72	43	63	57	36	5
Allerød	93	97	96	79	83	50	50	65	16	6
Ballerup	94	95	94	86	82	50	59	48	99	6
Fredensborg	96	94	100	85	86	40	68	54	66	6
Hvidovre	94	90	97	81	88	58	73	51	154	6
Lolland	97	96	96	89	83	61	75	69	40	6
Ringsted	96	95	100	90	84	44	82	74	53	6
Vordingborg	94	89	93	87	89	73	85	76	28	6
Skanderborg	94	79	93	95	83	64	74	70	24	6
Skive	71	81	96	94	93	94	73	98	399	6
Frederikshavn	92	85	94	91	80	49	65	70	50	6
Kerteminde	96	95	96	69	85	26	38	67	86	6
Langeland	91	97	88	91	100	60	78	58	10	6
Bornholm	92	91	95	80	50	31	63	62	150	7
Faxe	91	96	100	88	77	33	78	71	28	7
Kalundborg	95	81	94	89	90	49	87	58	71	7
Lyngby-Taarbæk	92	83	92	86	85	58	86	72	34	7
Odsherred	94	90	96	84	94	49	69	46	97	7
Solrød	97	97	89	88	86	60	56	81	8	7
Stevns	84	88	91	85	100	77	92	80	52	7
Ishøj	94	89	97	91	72	37	58	55	53	7
Horsens	94	97	99	89	74	51	70	68	71	7
Vestnimmerland	91	88	97	69	94	62	79	60	167	7
Nordtjens	89	93	96	96	74	74	73	74	14	7
Svendborg	94	90	98	88	79	61	49	69	50	7
Sanderborg	93	92	98	81	75	37	69	52	225	7
Vandse	94	74	92	88	83	57	83	60	54	7
Gladsaxe	93	86	94	83	94	57	72	49	148	8
Gribskov	92	86	92	87	86	33	69	72	41	8
Hillerød	92	89	85	94	84	59	79	45	40	8
Ringkøbing-Sjælland	79	76	95	94	78	46	67	82	257	8
Århus	88	90	97	89	81	57	68	61	509	8
Morsø	85	91	100	84	91	61	75	61	95	8
Assens	76	74	90	83	71	59	83	73	244	8
Estbjerg	74	69	93	95	82	59	78	74	619	8
Vejlby	88	93	99	83	91	60	71	62	79	8
Furesø	95	89	100	84	69	20	57	49	65	9
Gentofte	87	93	90	88	78	49	63	39	106	9
Halsnæs	75	75	85	67	92	63	86	66	171	9
Helsingør	77	96	96	89	75	55	68	62	272	9
Rudersdal	90	83	81	90	43	18	52	51	53	9
Sorø	94	89	98	88	78	42	70	68	22	9
Aalborg	91	84	96	87	76	45	74	60	420	9
Jammerbugt	96	77	98	66	88	98	67	80	488	9
Aabenraa	89	93	100	77	73	44	76	52	234	9
Fane	74	67	83	97	0	100	67	100	12	9
Faaborg-Midtylln	82	87	94	95	54	60	74	69	191	9
Odense	83	82	95	92	79	66	71	61	711	9
Ærø	85	54	100	83	100	100	75	58	17	9
Tønder	82	86	96	86	88	67	84	67	132	9
Vejle	84	67	90	90	77	66	70	67	284	9
Hersholm	89	79	100	82	90	50	33	45	30	10
Køge	84	80	96	85	82	53	71	48	234	10
Redovre	86	71	91	88	85	46	64	61	112	10
Herning	90	81	89	87	85	47	64	55	158	10
Brønderslev	82	66	91	85	58	64	81	66	222	10
Hjørring	84	78	92	76	87	48	71	53	413	10
Fredericia	76	86	95	78	83	42	64	61	469	10
Albertslund	80	73	98	85	59	47	70	70	193	11
Herlev	87	84	93	85	72	53	70	50	107	11
Dragør	64	63	100	42	29	0	46	43	140	11
Favrskov	80	72	84	87	82	53	53	83	173	11
Silkeborg	81	73	90	75	75	57	58	63	565	11
Viborg	85	72	94	85	76	57	60	55	351	11
Samsø	79	78	100	72	50	0	67	40	24	11
Rebild	79	87	91	85	59	69	50	60	140	11
København	79	68	89	86	75	55	83	64	3614	12
Odder	74	74	88	83	93	73	60	66	126	12
Frederiksberg	82	73	86	78	70	42	75	56	549	13
Glostrup	68	47	79	62	67	15	64	39	339	13
Greve	88	82	86	80	51	43	57	51	141	13
Hejlsø-Tåstrup	74	54	87	86	75	48	77	64	368	13
Tårnby	63	73	88	50	58	26	68	37	647	13
Maragerfjord	68	63	81	87	62	61	73	74	427	13
Billund	82	82	88	88	73	42	68	61	79	13
Kolding	83	60	82	88	79	47	74	58	420	13
Hele landet	87	82	94	87	78	57	75	64	13391	.

Kilde: Jobindsats.dk

Anm.: En grøn farve i tabellen angiver, at den givne rettidighedsmålsætning er nået. Placeringen er givet på baggrund af antallet af opnåede rettidighedsmålsætninger. Rettidighedsopgørelserne er ikke korrigeret for personer, der er fritaget for aktivering som følge af barsel mv.

## **Jobcenterets kommentarer**

### **Aktiveringsgrad:**

I oversigten over resultaterne i aktiveringsindsatsen fremgår det jobcentret aktiverer langt mere end de sammenlignelige jobcentre i klyngen. Dette er en udvikling som er vendt siden 2008, hvor jobcentret niveau var en del lavere. Den positive udvikling skal ikke mindst tilskrives en omprioritering af indsatsen i forholdet mellem aktive tilbud og virksomhedsrettede tilbud. I slutningen af 2008 udgjorde den virksomhedsrettede aktivering under 10% af den samlede aktivering mens den i 2009 udgjorde omkring 30%.

Jobcentret er således meget tilfreds med de opnåede resultater i 2009 ikke mindst set i lyset af forudsætningerne for målemetoden, som især tilgodeser at personer er aktiveret 37 timer.

I jobcentret mener vi det er væsentligt at sikre, at alle borgerne er i aktive tilbud. Vi har derfor valgt en strategi – hvor også de svageste ledige bliver aktiveret med tilbud målrettet den enkeltes behov og forudsætninger. Der aktiveres således hellere 10 timer om ugen end slet ingen aktivering.

### **Rettidighed:**

Som det fremgår af tabel 15 har der i 2009 på A-dagpengeområdet været fuld rettidighed på såvel jobsamtaler, aktiveringstilbud samt gentagen aktivering.

På kontanthjælpsområdet har jobcentret i 2009 haft fuld rettidighed for så vidt angår rettidigheden på første aktiveringstilbud samt gentagen aktivering for de arbejdsmarkedsparate. Ligeledes ligger jobcentret også ganske pænt når det gælder rettidigheden for de ikke arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.

Samlet set giver det på landsplan jobcentret en 5. plads i rettidighed, hvilket vi er tilfredse med om end vi erkender, at vi har et stykke vej op til at nå målet om fuld aktivering.

Jobcenter Holbæk vil fastholde og forbedre niveauet i 2010.

## **Tillæg 1, bilag 1: LBR's hørings svar til ResultatRevision 2009:**

(som tiltrådt af Holbæk Byråd på møde af 22. juni 2010)

Det Lokale BeskæftigelsesRåd (LBR) i Holbæk kvitterer for samarbejdet og den beskæftigelsespolitiske indsats i 2009 i Holbæk Kommune. 2009 har på mange måder været et år fyldt med udfordringer, og LBR tilslutter sig i forhold til ResultatRevisionen de af Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland fremsendte bemærkninger. Endvidere peger LBR på følgende områder, der ønskes inddraget i såvel den aktuelle indsats, som i arbejdet med udviklingen af Beskæftigelsesplan 2011:

- Øget fokus på effekten af de forskellige indsatser og redskaber
- Øget brug af uddannelse og opkvalificering som aktiveringsredskab
- Fortsat stor opmærksom på at undgå skævvridning af arbejdsmarkedet i brugen af virksomhedsnær aktivering
- Fortsat fokus på at sikre rettidighed i indsatsen

## Tillæg 2: LBR's Plan for Virksomhedsrettet Indsats

LBR har på møde af 25. oktober 2010 vedtaget Plan for Virksomhedsrettet Indsats. Planen er som tillæg 2 en del af Beskæftigelsesplanen, og ligger til grund for det udbud LBR gennemfører i perioden 1. november til 1. december 2010. Planen beskriver hvilke virksomhedsrettede initiativer LBR ønsker at iværksætte i det kommende år, og LBR har besluttet følgende plan for virksomhedsrettet indsats:

- a) Styrket samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, a-kasser og jobcenteret. Herunder samarbejde om jobplaner, overgangsproblematikker mellem a-dagpenge og sygedagpenge og formidling af best practise.
- b) Projekter for ufaglærte forsikrede ledige og forsikrede ledige med forældede uddannelser mellem 18 og 29 år samt 30 og 50 år, der kan:
  - o udvikle metoder til tidlig screening af risiko for langtidsledighed
  - o udvikle de lediges arbejdsmarkedsperspektiv
  - o motivere til såvel kortere som længere uddannelses- og opkvalificeringsforløb, der efter individuel vurdering eventuelt kan gennemføres med brug af mentorer.
- c) Projekter, der øger etniske borgeres erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens
- d) Projekter, der styrker uddannelsen af virksomhedsmentorer samt danner og drifter netværk blandt disse.
- e) Projekter, som udvikler metoder, samarbejde og videndeling for interessenter der arbejder med de 15-17-årige fokuselever
- f) Projekter der forebygger kortvarig ledighed og sygefravær gennem oplysning om mulighederne for opkvalificering ift. arbejdsmarkedsbalancen, med særligt fokus på brancher med højt sygefravær og brancher med store sæsonudsving.
- g) Projekter, der fx gennem en koordineret faglig-, branche- eller foreningsindsats, arbejder med virksomhedernes sociale ansvar, og fastholdelse af medarbejdere på det rummelige arbejdsmarked
- h) Formidling, seminarer og konferencer, der kan styrke det brede samarbejde på arbejdsmarkedet og som i særlig grad evner at inddrage virksomhederne
- i) Projekter der afklarer, forbereder og fastholder 18-29-årige i uddannelse

**Planen har været i høring hos de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret og er tiltrådt af Udvalget for Erhverv og Beskæftigelse på møde af 12. oktober på vegne af og med bemyndigelse fra Holbæk Byråd**

## Tillæg 3: Styrket indsats mod langtidsledighed

Et flertal i Folketinget har som led i aftalen "Stærkere ud af krisen - Bekæmpelse af langtidsledighed" aftalt, at der for perioden 2010-2013 afsættes en pulje, hvor staten yder tilskud til ansættelse af flere virksomhedskonsulenter i jobcentrene og til en tættere kontakt med langtidsledige og virksomheder. Holbæk Kommunes andel af midlerne fremgår af nedenstående skema:

	Tilskud (i 1000 kr.)				i alt
	2010	2011	2012	2013	
Holbæk	256	871	871	615	2.613

Jobcentrene skal som led i aftalen udarbejde en plan med mål for indsatsen og resultatkrav for den fire-årige bevillingsperiode. Denne plan skal godkendes som tillæg 3 til BP 2010 og BP 2011. Planen er tiltrådt i Udvalget for Erhverv og Beskæftigelse på møde den 12. oktober 2010 som nedenfor beskrevet, og har været i høring i Det Lokale BeskæftigelsesRåd. Tillægget er i høring i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.

### Udgangspunkt

Holbæk har et markant højere niveau og samtidig stigende udvikling i aktiveringsgraden sammenlignet med gennemsnittet i resten af landet. Det vil sige, at mange af frugterne allerede er plukket.

### Aktiveringsgrad af langtidsledige i målgrupperne

Holbæk	2009	Juli 2010
A-dagpenge	58	62
Kontanthjælp	31	35
Hele landet	2009	Juli 2010
A-dagpenge	46	42
Kontanthjælp	26	24

(kilde: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk))

På trods af den større aktiveringsvolumen har Holbæk Kommune samme andel af virksomhedsrettede tilbud på kontanthjælp, hvorimod den virksomhedsrettede andel af aktiveringen på a-dagpenge ligger markant lavere i Holbæk Kommune.

### Andel af virksomhedsrettede tilbud

Holbæk	2009	Juli 2010
A-dagpenge	58	62
Kontanthjælp	27	29
Hele landet	2009	Juli 2010
A-dagpenge	64	72
Kontanthjælp	21	29

(kilde: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk))

Udfordringen bliver derfor både at øge aktiveringsgraden, og samtidig øge den virksomhedsrettede andel heraf.

## Målsætninger

Jobcenter Holbæk opstiller på den baggrund følgende mål for **aktiveringsgraden** i projektperioden for langtidsledige på a-dagpenge og kontanthjælp:

	2010	2011	2012	2013
<b>A-dagpenge</b>	65	65	65	65
<b>Kontanthjælp</b>	40	40	40	40

Samt mål for den virksomhedsrettede **andel** af aktiveringen:

	2010	2011	2012	2013
<b>A-dagpenge</b>	65	72	72	72
<b>Kontanthjælp</b>	35	42	48	50

Målene er udtrykt ultimo det pågældende år, og fremskrives lineært, hvilket operationaliserer løbende afrapportering. Måltallene er tilgængelige via [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk), som ønsket af Beskæftigelsesministeriet.

## Strategi og redskaber

Strategien tager udgangspunkt i at forebygge langtidsledighed og mindske antallet af langtidsledige. Den forebyggende del af indsatsen er beskrevet i selve Beskæftigelsesplanen, men strategien for den styrkede indsats for øget afgang af langtidsledige tager udgangspunkt i, at:

- øge aktiveringsgraden generelt
- øge graden af virksomhedsrettede placeringer, herunder øget brug af virksomhedscentre
- øge samtalefrekvensen
- sikre fastholdelse i virksomhedsrettede tilbud gennem øget brug af såvel professionelle mentorer som virksomhedsmentorer
- sikre jobfokus gennem ugentlige opfølgninger på borgere i virksomhedsrettede tilbud.
- sikre, at borgere i virksomhedsvendt aktivering modtager relevant opkvalificering som led i den virksomhedsvendte aktivering